**ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่**

**อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี**

**Personnel’s Opinion towards Performance at Baanmai Sub-district**

**Administrative Organization of Bangyai District in Nonthburi Province**

\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณุศณี มีแก้วกุญชร

\*\* นางสาวขวัญเรือน แก้วงาม

.......................................................................................................................................

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านขวัญกำลังใจ ส่วนด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

**คำสำคัญ** : ความคิดเห็น

**ABSTRACT**

The purpose of this research was to study the personnel’s opinion towards performance at Baanmai Sub-district Administrative Organization of Bangyai District in Nonthburi Province. The population included 150 personnel. Data was collected using 5-point rating scale questionnaire and checklist and was statistically analyzed in percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed that the personnel’s opinion towards performance at Baanmai Sub-district Administrative Organization of Bangyai District in Nonthburi Province was generally found at the high level. After item analysis, specification of performance standard was rated at the highest mean followed by colleague relation (supervisor-sub-ordinates) and using resource worthily.

**Keywords**: Performance, Sub-district Administrative Organization

**บทนำ**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารจัดการในท้องถิ่นของตนเองได้ ทั้งด้านการบริหารการเงินและการคลัง การบริหารงานบุคคล และอำนาจของตนโดยเฉพาะ สะท้อนให้เห็นว่ามีการให้อำนาจและอิสระในการบริหารจัดการแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานให้ประชาชนได้มี ส่วนร่วมรับผิดชอบชุมชนตนเอง ภายใต้ความเชื่อและแนวคิดพื้นฐานที่ว่าคนในชุมชนย่อมรับทราบถึงปัญหาและความต้องการของตนมากกว่าคนภายนอกท้องถิ่นทำให้สามารถกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นมาจากปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของคนในท้องถิ่น องค์การบริหาร ส่วนตำบล (อบต.) ถือว่าเป็นหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยเล็กที่สุด มีความใกล้ชิดกับประชาชน ดังนั้น เพื่อให้การกระจายอำนาจเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสามารถแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในท้องถิ่น จึงกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองท้องถิ่นและให้มีอำนาจหน้าที่โดยเฉพาะ รัฐบาลเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลเท่าที่จำเป็นภายใต้กรอบของกฎหมายเท่านั้น จึงได้มีการกระจายอำนาจไปยังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรมีบทบาทในการส่งเสริมความสำเร็จ หรือทำให้หน่วยงานสัมฤทธิผล และบทบาทของทรัพยากรมนุษย์เริ่มมีความสำคัญอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากบุคลากรจะต้องปฏิบัติงาน เช่น การวางแผน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การจัดระบบตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น บางครั้งงานอาจไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือขวัญและกำลังใจของบุคลากรไม่ดี เพื่อหาทางเสริมประสิทธิภาพ ในการทำงาน รวมทั้งทำให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมี การประเมินบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งในองค์ประกอบที่ทำให้บุคลกรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ด้านขวัญกำลังใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า (อัครพล พรหมอุตม์,2549, น. 37)

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ต้องการศึกษาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

**ขอบเขตของการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

**ประชากรที่ศึกษา**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 150 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ณ วันที่ 2 ธันวาคม 2556)

**ตัวแปรที่ศึกษา**

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านขวัญกำลังใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า (อัครพล พรหมอุตม์,2549, น. 37)

**วิธีดำเนินการวิจัย**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อกับความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน แล้วนำมาประมวลผลเพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัย และการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ครบถ้วนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

2.กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา

3.สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเนื้อหาตลอดจนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

4.นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาเพื่อหาความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา โดยการหาค่า IOC รายข้อ ซึ่งข้อคำถามที่นำไปใช้จะต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์

5.จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 150 ฉบับ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรต่อไป

6.นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

7.จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้พิจารณาใช้ตามความเหมาะสมของการจัดข้อมูลในระดับต่างๆ โดยแบ่งสถิติที่ใช้มีลักษณะดังนี้

1.การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

2.วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ขวัญกำลังใจ โอกาสความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และการใช้ทรัพยากรในองค์การอย่างคุ้มค่า โดยหาค่าเฉลี่ย (μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

โดยกำหนดระดับของแบบความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ ระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

แบบความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งเป็น 5 ระดับ

5 คะแนน เห็นด้วยมากที่สุด

4 คะแนน เห็นด้วยมาก

3 คะแนน เห็นด้วยปานกลาง

2 คะแนน เห็นด้วยน้อย

1 คะแนน เห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งเป็น 5 ระดับ

**ค่าเฉลี่ย การแปลผล**

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง น้อยที่สุด

**ผลการวิจัย**

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีประสบการณ์ ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่า ปวช./ปวส มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท ตำแหน่งงาน ลูกจ้างชั่วคราว

2. ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านขวัญกำลังใจ และด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และแยกเป็นรายด้านดังต่อไปนี้

2.1 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้านขวัญกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ การจัดกิจกรรมประจำปี เช่น ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้โบนัสอย่างเหมาะสม มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีสวัสดิการต่างๆ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้โดยประเมินด้วยความเป็นจริง มีสิทธิประโยชน์ต่างๆให้กับบุคลากร) และมีรางวัลหรือค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.2 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ ให้การสนับสนุนบุคลากรในการโยกย้ายตำแหน่งงานให้ตรงตามวุฒิที่ได้ศึกษามา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานตลอดจนฝึกทักษะวิชาชีพต่างๆ จัดให้บุคลากรเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับหน่วยงานอื่น มีการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสมและยุติธรรม และให้การสนับสนุนทุนเรียนฟรีให้กับบุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.3 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ความสนิทสนม มีความจริงใจ และเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ให้คำแนะนำที่ดีต่อท่านในการปฏิบัติงานต่างๆ ได้มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน มีการให้ความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามเป้าหมาย เปิดโอกาสให้แสดงความคิด ที่แตกต่างเพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่องานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.4 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารในองค์กรมีการปกครองบุคลากรอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ มีการประเมินความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างยุติธรรม มีบทลงโทษสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานผิดกฎระเบียบขององค์กร มีการสอบคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างถูกระเบียบวิธี มีความเป็นธรรมในการให้โอกาสบุคลากรปรับปรุงตนเอง เมื่อกระทำความผิด และมีการพิจารณา ความดี ความชอบในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.5 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ระดับมาก 2 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนในตำบลได้อย่างดีเยี่ยม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ มีเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง มีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานเป็นระบบ มีความถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร มีการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบต่างๆในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการดำเนินงานที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน และมีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานและกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.6 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปต่ำที่สุด คือ มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ มีการใช้งบประมาณอย่างประหยัดคุ้มค่า ใช้บุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถ มีการวางแผนใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประหยัด และมีการใช้วัสดุ อุปกรณ์อย่างประหยัดคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

**อภิปรายผล**

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1.ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่าบุคลากรมีความคิดเห็นใน การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี มีแนวโน้มดีขึ้นในด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการจัดทำงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ได้คำนึกถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นสำคัญ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจ เป็นกันเอง ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน มีการสอบคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม มีการพิจารณาความดี ความชอบ และเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาด มีการลงโทษอย่างเป็นธรรม และให้โอกาสในการปรับปรุงตนเอง ด้านโอกาสความก้าวหน้า ให้โอกาสบุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานในการฝึกทักษะวิชาชีพ เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับหน่วยงานอื่น พร้อมทั้งมีการสนับสนุนให้ทุนการศึกษาต่อในวุฒิสูงขึ้น ด้านขวัญกำลังใจ มีสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าตอบแทน มีสวัสดิการที่เหมาะสม โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ของบุคลากร และด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า มีการวางแผนใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประหยัด ใช้บุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถ โดยใช้งบประมาณอย่างประหยัดคุ้มค่า มีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพล พรหมอุตม์ (2549, น.37) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอู่ทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอู่ทหารเรือมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีโดยระดับความคิดเห็นอันดับแรก คือ ด้านขวัญกำลังใจ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

ซึ่งเมื่อพิจารณาความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้านขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการจัดกิจกรรมประจำปี เช่น การศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้โบนัสอย่างเหมาะสม มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีสวัสดิการต่างๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้โดยประเมินด้วยความเป็นจริง มีสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้กับบุคลากร มีรางวัลและค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพล พรหมอุตม์ (2549, น.37) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอู่ทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอู่ทหารเรือมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีโดยระดับความคิดเห็นอันดับแรก คือ ด้านขวัญกำลังใจ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

1.2 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากการให้การสนับสนุนบุคลากรในการโยกย้ายตำแหน่งงานให้ตรงตามวุฒิที่ได้ศึกษามา การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานตลอดจนฝึกทักษาวิชาชีพต่างๆ มีการจัดให้บุคลากรเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ให้กับหน่วยงานอื่น มีการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรให้สูงขึ้นอย่างเหมาะสมและยุติธรรม มีการสนับสนุนทุนเรียนฟรีให้กับบุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนชื่น วุฒิสมบูรณ์ (2547, น.50) ได้ศึกษาวิจัยความคิดเห็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของเทศบาลเมืองในจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า ความพร้อมภายในกองคลังโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของเทศบาลในจังหวัดระยองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของเทศบาลในจังหวัดระยอง พบว่า อายุ รายได้ ความคิดเห็นการบริหารงานคลังด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการรายงานและด้านการจัดทำงบประมาณ จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังของเทศบาลในจังหวัดระยอง

1.3 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์กรของท่านมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน โดยให้ความสนิทสนม มีความจริงใจและเป็นกันเอง ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ซึ่งทั้งสองฝ่ายให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน มีความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามเป้าหมาย มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ด้วยการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดที่แตกต่างเพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ เวชสิทธิ์ (2548, น.62) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า การศึกษา ตำแหน่งทางสังคม ผลตอบแทนและสวัสดิการ คุณลักษณะของคณะผู้บริหาร และปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานมีผลทำให้ประสิทธิภาพการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และในขณะเดียวกันปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพ อาชีพหลัก รายได้ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดตราด

1.4 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากมีการปกครองบุคลากรอย่างยุติธรรม มีการประเมินความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างยุติธรรม มีบทลงโทษสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานผิดกฎระเบียบขององค์กร มีการสอบคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานอย่างถูกระเบียบวิธี มีความเป็นธรรมในการให้โอกาสบุคลากรปรับปรุงตนเอง เมื่อกระทำความผิด และมีการพิจารณาความดี ความชอบในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครพล พรหมอุตม์ (2549, น.37) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอู่ทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอู่ทหารเรือมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีโดยระดับความคิดเห็นอันดับแรก คือ ด้านขวัญกำลังใจ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

1.5 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนในตำบลได้อย่างดีเยี่ยม มีเกณฑ์ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง มีการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานเป็นระบบ มีความถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษรตามกฎระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนการดำเนินงานที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานและกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภางค์ ด่อนแผ้ว (2552, น.57) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก ได้แก่ บุคลากร เงินหรืองบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

1.6 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการใช้งบประมารอย่างประหยัดคุ้มค่า ใช้บุคลากรเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถ มีการวางแผนใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประหยัด มีการใช้วัสดุ อุปกรณ์อย่างประหยัดคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนัญญา ผมทอง (2553, น.48) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานคลังโดยรวม ความพร้อมภายในส่วนการคลังด้านบุคลากรและการบริหารงานคลัง ด้านการวางแผน ด้านการจัดทำงบประมาณ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าส่วนการคลังจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์

**เอกสารอ้างอิง**

จุมพล หนิมพานิช. (2544). **เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการ หน่วยที่ 9-15**.

พิมพ์ครั้งที่ 1 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชวนชื่น วุฒิสมบัติ. (2547). **การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ**

**ประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดระยอง. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา**.

ธงชัย สันติวงค์. (2542). **การตลาดโลกาภิวัตน์ ยุคฟองสบู่แตก**. กรุงเทพฯ : เนชั่น.

นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). **ทฤษฎีองค์การ : แนวทางการศึกษาเชิงบูรณาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญสม ยอดมาลี. (2546). **การสำรวจความต้องการการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรีในจังหวัด**

**ลพบุรี**. วิทยาสารกำแพงแสน. ปีที่1 ฉบับที่ 3 : 141-142

ปัญญา นพขำ. (2553). **การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัด**

**ปทุมธานี ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวไลย**

**อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์**.

ไพวรรณ์ ยะกุล. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานด้านการคลังของเทศบาลตำบลในจังหวัด**

**สระบุรี**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยวไลย

อลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

พวงเพชร วัชระอยู่. (2537**). แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.

พิเชษฐ์ สิชณรังสี. (2529). **แรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้นำชุมชนไทยศึกษา**

**กรณีผู้นำชุมชนในเขตอำเภอบางเลน**. จังหวัดนครปฐม. ปริญญานิพนธ์ ร.ม. จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.กรุงเทพฯ.

วรภรณ์ ศรีพะเนิน. (2550). **การการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อ**

**ประสิทธิภาพการบริหารงานคลัง กรณีศึกษาเทศบาลในเขตอำเภอเมือง อำเภอท่ามะกา**

**อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยา

ขอนแก่น.

วิทยา อธิปอนันต์ และคนอื่นๆ. (2543). **ไร่นาสวนผสม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุม

สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

เรวัฒ สวัสดี. (2536). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษากรณี**

**จังหวัดพิจิตร**.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริวรรณ ศิริอารยา. (2540). **การบริหารความเปลี่ยนแปลงทำได้ถ้าร่วมมือร่วมใจกัน.**

กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชาชน จำกัด.

สงกรานต์ เวชสิทธิ์. (2548). **ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต**

**พื้นที่จังหวัดตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์

เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฎรำไพพรรณี.

สมชาย นรากรพิจิตร์. (2550). **ปัจจัยจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

**บริษัทฮั่วน้ำพริ้นติ้ง จำกัด**. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ.

มหาวิทยาลัยราชภัฎบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สมยศ นาวีการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). **จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร :

ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุพัฒน์ตรา มโนสด. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของส่วนการคลัง**

**องค์การบริส่วนตำบลในเขตอำเภอพาน จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจ

บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฎเชียงราย.

สุภางค์ ด่อนแผ้ว. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหาร**

**ส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านตาก จังหวัดตาก.** รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐ

ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัยการปกครอง

ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุปัทม์ ทองรัตน์. (2547). **การศึกษาปัญหาการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลใน**

**เขตอำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐ

ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัยการปกครอง

ท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวิทย์ รุ่งวิสัย. (2532). **พันธะทางสังคม**. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์พระสิงห์การพิมพ์.

เสนาะ ติเยาว์. (2543). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. (2556). สรุปแผน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556. ไม่ปรากฎสถานที่พิมพ์

อนัญญา ผมทอง. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังขององค์การบริหาร**

**ส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการ

จัดการทั่วไป มหาวิทยาราชภัฎนครสวรรค์.

อัครพล พรหมอุตม์. (2549). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนของบุคลากร อู่ทหารเรือพระจุล**

**จอมเก้า กรมอู่ทหารเรือ**. ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาบูรพา.