



วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา

The Journal of Development Administration Research

ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2560) Vol.7 No.1 (January–June 2017) ISSN 1905-2219

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ฤาเดช เกิดวิชัย

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ดร. สุดาวรรณ สมใจ

ผู้อำนวยการหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพของนักศึกษาและบุคลากรทั้งภายในภายนอกสถาบัน

2. เพื่อนำเสนอและพัฒนาศักยภาพและผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าและบทความทางวิชาการ ของ

คณาจารย์ และนักวิชาการภายนอก

3. เพื่อให้บริการทางสังคมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการ

บรรณาธิการประจำฉบับ

ดร.ชาญเดช เจริญวิริยะกุล

บรรณาธิการบริหาร

ดร.ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาวัฒน์

ที่ปรึกษابรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สุขสำราญ

ศาสตราจารย์ ดร.จิรัชค วีระสย

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวิทย์ กุลโรจนภัทร

รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา

รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ วัฒนวงศ์

กองบรรณาธิการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ศาสตราจารย์ ดร.วรเดช จันทรสร

ศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สุขสำราญ

ศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ์

ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ กาญจนกิจ

ศาสตราจารย์ ดร.ทินพันธุ์ นาคะตะ

ศาสตราจารย์ ดร.ศรีเรือน แก้วกังวาน

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุเทพ เขาวลิต

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.ไพบูลย์ ช่างเรียน

รองศาสตราจารย์ ดร.ฤาเดช เกิดวิชัย

รองศาสตราจารย์ ดร.พงศ์ ทรดาล

กองบรรณาธิการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตราภา กุณชลบุตร
รองศาสตราจารย์ ดร.พยอม วงศ์สารศรี
รองศาสตราจารย์ ดร.อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง
รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ อีธรรม
รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา ชินบุตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิษฐา ชัยรัตนาวรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณมา ศิลปะอาษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาคพันธ์ ศาลาทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แม่ชีกฤษณา รักษาโฉม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) พล.ต.ท.ดร.ณรงค์ กุลนิเทศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เยาวภา บัวเวช
พระมหา ดร.กฤษณ์ธนนต์ เดชจักรบดินทร์
พระมหา ดร.เผื่อน เฉลิมจาน
ดร.ญาณกร ไทประยูร
ดร.สาธิต ทรัพย์รวงทอง
พ.อ.ดร.จรรุพล พงษ์สุริยา
ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง
ดร.นารา กิตติเมธากุล
ดร.อำนาจ เกาตระกุล
ดร.กาญจน์ คุ่มทรัพย์
ดร.เศรษฐวิสุภุ์ พรหมสิทธิ์
ดร.วินัย ชุ่มชื่น
ดร.พูลศักดิ์ โกสียวัฒน์

รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี พิริยะกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.วิภาวี พิจิตบันดาล
รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร วิทยอุดม
รองศาสตราจารย์ ดร.พนอเนือง สุทัศน์ ณ อยุธยา
รองศาสตราจารย์ ดร.ธนสุวิทย์ ทับทิมธรรักษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา อนันตธนาชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สารดา จารุพันธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พร้อมภักดิ์ บึงบัว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ปฏิทัศน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยสร สมบุญมาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ผังนรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทินา หาสุนทร
พระมหา ดร.สรวิชัย ดวงชัย
พระมหา เสรีชน พันธุ์ประโคน
ดร.ปรารค์ทิพย์ ยิวานนท์
ดร.ถาวร ทิศทองคำ
ดร.สุรศักดิ์ จีระวิสูตรมงคล
ดร.กรเอก กาญจนโกคิน
ดร.สนชัย ใจเย็น
ดร.ณัฐพัชร์ มณีโรจน์
ดร.ธีรยุทธ์ อุดมพร
ดร.สิทธิพงษ์ บุญผดุง
ดร.ศิริชัย ศิริกุล
ดร.สุรমন ไทยเกษม

เลขานุการ

ดร.ณัฐณภรณ์ เอกนราจินดาววัฒน์

ผู้ช่วยเลขานุการ

ดร.ชาญเดช เจริญวิริยะกุล

ติดต่อกองบรรณาธิการ

โครงการปรัชญาคุชภักดิ์บัณฑิตการบริหารการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อาคาร 31 ชั้น 3 ถนนอุทงนอก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

โทรศัพท์: 0-2243-8066, 0-2241-7207, 0-2243-2246-7 ต่อ 453-460

โทรสาร: 0-2243-8066, 0-2241-7207

Website: www.phdindevadmin.org

E-mail: sunandhaphd@yahoo.com, phdprogram@hotmail.com

นโยบายการตีพิมพ์

วารสารการวิจัยที่มีการประเมินบทความก่อนตีพิมพ์ โดยผู้ประเมินไม่เห็นชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบผู้ประเมิน มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการครอบคลุมเนื้อหาด้านรัฐประศาสนศาสตร์ บริหารการศึกษา บริหารธุรกิจ การจัดการ ศิลปะศาสตร์ สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของบทความที่จะนำลงตีพิมพ์ ได้แก่

1. บทความวิจัย (research article)
2. บทความปริทัศน์หรือบทวิจารณ์วรรณกรรม (review article)
3. บทวิจารณ์หนังสือ (book review)

เงื่อนไขการพิจารณาบทความ

โดยบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์จะต้องไม่เป็นผลงานวิจัย/วิชาการที่เคยได้รับการเผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน หรือไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ของวารสารอื่น บทความทุกบทความที่ตีพิมพ์ลงในวารสารฉบับนี้จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า 2 ท่านต่อหนึ่งบทความ กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการแก้ไขต้นฉบับและการพิจารณาตีพิมพ์ตามลำดับก่อนหลังของผลงานที่ส่งมา ทุกบทความที่ผู้ประสงค์จะตีพิมพ์สามารถลงทะเบียนและดาวน์โหลดเอกสารได้ทางเว็บไซต์ที่ www.phdindevadadmin.org

กำหนดการตีพิมพ์

ปีละ 2 ฉบับ (มกราคม - มิถุนายน) และ (กรกฎาคม-ธันวาคม)

การเผยแพร่

จัดส่งให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ผู้ที่สนใจสามารถค้นหาที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/>

พิมพ์ที่

จัดส่งให้ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ผู้ที่สนใจสามารถค้นหาที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/>

หมายเหตุ:

1. บทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์จะต้องไม่เป็นผลงานวิจัย/วิชาการที่เคยได้รับการเผยแพร่ในวารสารใดมาก่อน หรือไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ของวารสารอื่น บทความทุกบทความที่ตีพิมพ์ลงในวารสารฉบับนี้จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า 2 ท่านต่อหนึ่งบทความ กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการแก้ไขต้นฉบับและการพิจารณาตีพิมพ์ตามลำดับก่อนหลังของผลงานที่ส่งมาทุกบทความที่ผู้ประสงค์จะตีพิมพ์สามารถลงทะเบียน
2. ทศนะและข้อคิดเห็นใดๆ ที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้ เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียนแต่ละท่านทางกองบรรณาธิการเปิดเสรีด้านความคิด และไม่ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

รูปแบบการเขียนและตีพิมพ์

การตั้งค่าหน้ากระดาษ

กระดาษ	ขนาดกระดาษ A4 (กำหนดเอง) ความกว้าง 19 ซม. ความสูง 27 ซม.
ระยะขอบ	ขอบบน (Top Margin) 2.5 ซม. ขอบล่าง (Bottom Margin) ขอบซ้าย (Left Margin) และ ขอบขวา (Right Margin) 2.00 ซม.
เค้าโครง	หัวกระดาษและท้ายกระดาษ เลือกลง หน้าคู่และหน้าคี่ต่างกัน หน้าแรกต่างกัน จากขอบ หัวกระดาษ และท้ายกระดาษ ตั้ง 1.25
รูปแบบตัวอักษร	แบบตัวอักษรใช้ TH SarabunPSK เท่านั้น
หมายเลขหน้า	ตำแหน่ง ด้านบนตรงกลางขนาดตัวอักษร 14
การย่อหน้า	ส่วนปก ย่อ 8 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 9 ส่วนเนื้อหา ย่อ 4 ตัวอักษรพิมพ์ตัวที่ 5
จำนวนหน้าทั้งหมด	8-15 หน้า
การพิมพ์ส่วนปก	พิมพ์เต็มหน้ากระดาษ (พิมพ์ 1 คอลัมน์ จำนวนไม่เกิน 1 หน้า)
การพิมพ์ส่วนเนื้อหา	พิมพ์ 2 คอลัมน์ (พิมพ์รวมกันไม่เกิน 8-15 หน้า)
ชื่อวารสาร (ภาษาไทย)	อยู่ตำแหน่งข้างหัวกระดาษด้านขวา ทุกหน้า ขนาดตัวอักษร 14 (ตัวหนา)
ชื่อวารสาร (ภาษาอังกฤษ)	สามารถดาวน์โหลดได้ที่ www.phdindevedadmin.org
ชื่อบทความ ภาษาไทย	ขนาดอักษร 16 (ตัวหนา) ภาษาอังกฤษ ขนาดอักษร 16 (ตัวหนา) จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ
ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย	ขนาดตัวอักษร 14 ระหว่างชื่อกับนามสกุล เว้น 2 เคาะ จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ
ตัวเลขยกบนนามสกุล	ขนาดตัวอักษร 12
ตำแหน่งทางวิชาการ	ภาษาไทย ขนาดตัวอักษร 14
ชื่อบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	ขนาดตัวอักษร 14 (ตัวหนา) จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14 ภาษาอังกฤษ รวมกันไม่เกิน 300 คำ หรือ 300 word
ชื่อคำสำคัญ	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14 (ตัวหนา)
คำสำคัญ	ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14
ชื่อผู้สนับสนุนประสานงาน	ขนาดตัวอักษร 14 ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และประวัติ พร้อมรูป
ชื่อหัวเรื่องใหญ่	ประกอบด้วย (1) บทนำ (2) การทบทวนวรรณกรรม (3) วิธีการศึกษา (4) ผลการศึกษา (5) สรุปและอภิปรายผล และ (6) เอกสารอ้างอิง ขนาดตัวอักษร 14 (ตัวหนา) จัดชิดซ้าย ชื่อหัวเรื่องรอง ขนาดตัวอักษร 14 (ตัวหนา) จัดชิดซ้าย
ชื่อหัวเรื่องย่อย	ขนาดตัวอักษร 14 (ตัวหนา) ย่อ 4 ตัวอักษร พิมพ์ตัวที่ 5
เนื้อหาบทความ	ขนาดตัวอักษร 14 ชื่อตาราง, ชื่อรูป, ชื่อแผนภูมิ ขนาดตัวอักษร 14 (ตัวหนา)
เนื้อหาในตาราง / แผนภูมิ	ขนาดตัวอักษร 12 การอ้างอิงในเนื้อเรื่อง ใช้ระบบ APA
การอ้างอิงท้ายเรื่อง	ใช้ระบบ APA
การเขียนเอกสารอ้างอิง	สามารถศึกษารายละเอียดได้จาก www.phdindevedadmin.org

บทบรรณาธิการ



วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ปีที่ 7 เล่ม 1 พ.ศ. 2560 กองบรรณาธิการ มีความตั้งใจที่จะนำวารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ขอเข้ารับรองมาตรฐานไปยังศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index Centre: TCI) ดังนั้น ในการจัดทำวารสารดังกล่าวให้ได้คุณภาพและมาตรฐานตามตัวชี้วัดที่ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานที่ทางศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) ได้กำหนดไว้ ทางกองบรรณาธิการมีกระบวนการจัดทำวารสารตั้งแต่การรับบทความผ่านการกลั่นกรองจากกองบรรณาธิการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาที่เกี่ยวข้องที่จะพิจารณาบทความแต่ละบทความ สำหรับวารสารฉบับนี้ มีบทความวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 10 บทความ ดังปรากฏในหน้าสารบัญ

กองบรรณาธิการ วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกท่าน ที่ให้ความสนใจส่งบทความมาลงตีพิมพ์เผยแพร่ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงวารสารให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป และขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ที่ให้การสนับสนุนมาโดยตลอด

ดร.ชาญเดช เจริญวิริยะกุล
บรรณาธิการ

สารบัญ

	หน้า
วัตถุประสงค์	ก
กองบรรณาธิการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	ก
นโยบายการตีพิมพ์	ค
เงื่อนไขการพิจารณาบทความ	ค
กำหนดการตีพิมพ์	ค
รูปแบบการเขียนและตีพิมพ์	ง
บทบรรณาธิการ	จ
สารบัญ	ฉ
การพัฒนาเมืองน่าอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม: เทศบาลเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี	1-11
The Development of Healthy City With Participatory Learning Process: Lopburi Municipality Lopburi Province สันติศักดิ์ กองสุทธิใจ	
ภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา	12-22
Leadership of Students at Faculty of Education, Institute of Physical Education วรินทร์ เฉลิมโฉม	
อิทธิพลภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถชาวปัญญาที่มีต่อการ ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง	23-34
Influences of Leadership Motivation Organization Engagement and Intelligence on the Correctional Officer's Compliance in Bangkwang Central Prison วรดา วสันต์นันทสิริ	
บุพปัจจัยทางการเมืองและอำนาจฝ่ายบริหารที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีที่มา จากการเลือกตั้งโดยตรง: กรณีศึกษาจังหวัดลำปาง	35-44
Political Antecedents and Administrative Power Effecting the Work Performance of Direct-elected Mayor: A case Study at Lampang Province กิตติภูมิ นามวงศ์	
บุพปัจจัยของความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษา จากกระทรวงศึกษาธิการ	45-55
The Antecedents of Readiness in Basic Education Management for Transferring Schools from the Ministry of Education ศรีพงษ์ บุตรงามดี	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ความสามารถด้านการแข่งขันในอุตสาหกรรมไมซ์ของประเทศไทย Competitiveness in the MICE Industry of Thailand เยาวลักษณ์ ชาวบ้านโพธิ์	56-65
ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลดอนยาง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี Affecting factors of social welfare for the elder Policy Implementation: Donyang Tambon Administration Organization Muang District Phetchaburi Province พิชญ์กานต์ ปรีเปรม	66-75
บทบาทและการสื่อสารทางการเมืองของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการ แก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบจังหวัดชายแดนภาคใต้ The Role and Political Communication of the Southern Border Provinces Administrative Centre in Handling the Restive Southern Border Provinces ธัญนันท์ จันทร์ทรงพล	76-83
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง A Study of Association between Change Leadership and Junior Executive's Performance in a Private Organization พรชิตา จันทรสชา	84-95
ความสำเร็จของการนำนโยบายการอำนวยการจราจรไปปฏิบัติในพื้นที่รอยต่อภาคกลาง ตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน A Success of the Implementation of Traffic Management Policy to the Suture of Lower Central and Upper Southern Thailand in Entering the ASEAN Economics Community (AEC) ด.ต. อุกฤษฏ์ บุปผาชาติ	96-106
ภาคผนวก	107-115



การพัฒนาเมืองน่าอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม: เทศบาลเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี The Development of Healthy City With Participatory Learning Process: Lopburi Municipality Lopburi Province

สันติศักดิ์ กองสุทธิใจ

นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหารูปแบบการพัฒนาเมืองน่าอยู่ในเขตเทศบาลเมืองลพบุรีที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนในชุมชน โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าครอบครัวในชุมชนในเขตเทศบาลเมืองลพบุรี จำนวน 380 ครัวเรือน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาเมืองน่าอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินการ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล จำแนกรายได้ตามขั้นตอนการมีส่วนร่วมในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยของข้อมูลในการมีส่วนร่วมระดับมาก ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของบุคคลพบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในคณะกรรมการชุมชน กับการพัฒนาเมืองน่าอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาเมืองน่าอยู่ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาเมืองน่าอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เทศบาลเมืองลพบุรี ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมวางแผนและประชาสัมพันธ์มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนปัจจัยในการพัฒนาเมืองน่าอยู่ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านกายภาพ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการในการจำแนกตามรายได้ของการพัฒนาเมืองน่าอยู่ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนา, เมืองน่าอยู่, กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

Abstract

The objective of this research was to identify the components for a healthy city development model in Lopburi Municipality that would conform to the community's needs yet strengthen the rural potential via a participatory learning process. This research is quantitative research methods by using descriptive statistics and factor analysis. The sample consisted of 380 households in Lopburi Municipality. It was found that the development of healthy city with participatory learning consisted of four processes which were decision making, operation, advantage taking and evaluation. The overview of results showed the average value while the correlation of factors associated with the individual characteristics showed that gender, status, educational background and position on the community board were significant statistically. There was no correlation found with occupational factors. The factor analysis indicated that healthy city development through a participatory learning process in Lopburi Municipality area consisted of eight factors. Participative planning and public relations were the most important elements. Social, economic, physical, environmental, and administration factors were also identified as influencing high levels of participation level.

Keywords: Development, Healthy City, Participatory Learning Process



บทนำ

การพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมา ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชนอย่างรวดเร็วส่งผลให้สภาพแวดล้อมเสื่อมโทรมลงจนกลายเป็นวิกฤติการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ และสุขภาพอนามัยของชุมชน ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพ และบั่นทอนคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน จากพฤติการณ์ดังกล่าวองค์การอนามัยโลก (WHO) จึงได้นำแนวคิด “เมืองน่าอยู่” มาใช้ในการพัฒนาเมืองได้อยู่ในชุมชนน่าอยู่ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเมืองแห่งชาติ, 2543: 25)

แนวคิดเมืองน่าอยู่เข้าสู่ประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2537 เป็นผลเนื่องมาจากการสัมมนาพร้อมกันระหว่างคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของสหประชาชาติภาคพื้นเอเชียแปซิฟิก (ESCAP) กับรัฐบาลไทย ในเรื่องการพัฒนาเมือง ณ กรุงเทพมหานคร ความเคลื่อนไหวในเรื่องเมืองน่าอยู่จึงได้เกิดขึ้นตามลำดับ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2542: 3) ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 ด้วยการสนับสนุนจากองค์การอนามัยโลก ความเคลื่อนไหวดังกล่าวประกอบกับแนวคิดการพัฒนาเมืองที่ยั่งยืน ตามแนวทาง Local Agenda 21 มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นกรณีตัวอย่างและฝึกต้นให้เกิดความสนใจ และความเคลื่อนไหวในการพัฒนาเมืองตามแนวคิด “เมืองน่าอยู่” ในเทศบาลต่าง ๆ อย่างกว้างขวางทั่วประเทศไทย (สมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย, 2544: 4, สำนักงานเทศบาลนครราชสีมา, 2544: 52)

การพัฒนาเมืองการพัฒนาเมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่ เป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งในเมืองและชนบทให้สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่จะอาศัยในเมืองหรือชุมชนน่าอยู่ได้อย่างเท่าเทียมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเมืองแห่งชาติ, 2543: 26; Turner, 2006: 203-204) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ “การพัฒนาคน” ให้เป็นคนที่มีสุขภาพดี มีความรู้ความสามารถและเพิ่มขีดความสามารถของชุมชน และยึดหลัก

“ผลประโยชน์ของประชาชน” และ “การมีส่วนร่วมตัดสินใจของประชาชน” อันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมและประเทศชาติได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545: 10)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศให้เป็นสังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน (Green and Happiness Society) มีแนวทางการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการเมืองระดับท้องถิ่น ซึ่งมีความใกล้ชิดกับประชาชนในระดับรากหญ้า และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมมากขึ้น เน้นการพึ่งตนเอง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ควบคู่ไปกับการพัฒนาชุมชนในภาพรวมทางด้านกายภาพ เศรษฐกิจและสังคม ที่อาศัยความเข้มแข็งของชุมชนและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคมรวมพลังเพื่อให้เมืองและชุมชนมีความสงบ สะอาด ปลอดภัย ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี วิถีชีวิตดีมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549: 65-67)

กรอบแนวคิดตามนโยบายการพัฒนาเมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่ คือ ให้ครอบคลุมและผสมผสานระหว่างองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ การสร้างพลังประชาชนและองค์การภาคีต่าง ๆ ในการบริหารและจัดการกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ สังคมและเศรษฐกิจที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน การดำเนินงานเมืองน่าอยู่ยึดหลักการ 3 ประสานหรือ Area Function and Participation (AFP) ได้แก่ (1) ประสานพื้นที่ (Area) ซึ่งหมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งระดับเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนตำบล (อบต.) (2) ประสานภารกิจ (Function) ซึ่งหมายถึง การบูรณาการภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรสาธารณะประโยชน์ และอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานของ 4 กระทรวงหลัก คือ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม และ (3) ประสานความร่วมมือของประชาชน (Participation) ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานให้สำเร็จ



(สมบัติ อุยตระกูล และคณะ, 2543: 27; ไชยยันตร์ กัมปนาทแสนยาการ, 2540: 5)

การพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่นั้น จะประสบความสำเร็จและพัฒนาอย่างยั่งยืนได้มิใช่เพียงการจัดทำแผน โครงการ แล้วจัดงบประมาณไปสนับสนุนในพื้นที่เท่านั้น หากแต่เจ้าหน้าที่รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคธุรกิจ องค์กรเอกชน สื่อมวลชน สถาบันต่าง ๆ และชุมชน จะมีประชาชนทุกคนในพื้นที่ต้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจริงจัง ในการช่วยแก้ไข ให้ข้อเสนอแนะ และต้องเป็นกระบวนการพัฒนาที่เกิดขึ้นจากจิตวิญญาณของผู้บริหารและชุมชนที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกันที่กว้างไกล สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อเมืองและชุมชนอนาคต โดยเมืองครส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรรับผิดชอบหลักในการดำเนินงาน จึงจะทำให้การพัฒนาเมืองน่าอยู่ประสบผลสำเร็จและยั่งยืนได้

การวิจัยเพื่อพัฒนาเมืองน่าอยู่ในเขตเทศบาลเมืองลพบุรีในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเน้นที่การศึกษาความสามารถของประชาชนในชุมชนเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ และศึกษาปรากฏการณ์และสภาวะการณ์ของสภาพชุมชน ที่มีผลต่อการพัฒนาเมืองน่าอยู่ โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการใช้ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาของชุมชน และนำมาเป็นพื้นฐานในการพิจารณาหลักการ แนวทาง วิธีการและกระบวนการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่ การเรียนรู้ในการดำเนินงานตามหลักการและการร่วมทำงานเป็นทีม รวมทั้งกระบวนการเรียนรู้ในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโดยชุมชน ตลอดจนมีการประเมินผลกระบวนการเรียนรู้ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นการแสวงหาข้อมูล มาใช้ในการเรียนรู้ของคณะทำงานชุมชน เพื่อไปสู่การมีความสามารถในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่ แต่ไม่ได้หมายถึงการสัมฤทธิ์ผลในการดำเนินตามยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่ ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รูปแบบกระบวนการเรียนรู้ในการมีส่วนร่วมของชุมชนพร้อมทั้งสร้างปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเมืองน่าอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเทศบาลเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อหารูปแบบการพัฒนาเมืองน่าอยู่ในเขตเทศบาลเมืองลพบุรีที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการพัฒนาประเทศโดยการมีส่วนร่วม

แนวคิดเรื่องการพัฒนาประเทศไทยเริ่มต้นจากการรับแนวคิดเรื่องการทำประเทศให้ทันสมัย (Modernization) และเน้นการพัฒนาอุตสาหกรรม (Industrialization) ตามแนวทางพัฒนาประเทศแบบทุนนิยมที่เน้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจตามอย่างประเทศที่พัฒนาแล้ว (มงคลเลิศ ตำนานินทร์, 2551: 5; มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547: 36; สิทธิพันธ์ พุทธหุน, 2549: 39) และตามแนวทางของทฤษฎีการพัฒนาเศรษฐกิจที่เริ่มก่อตัวขึ้นตั้งแต่กลางทศวรรษ 1940 จนถึงทศวรรษ 1960 ซึ่งเป็นช่วงของทฤษฎีการพัฒนาเศรษฐกิจแบบดั้งเดิมที่เห็นว่าประเทศโลกที่สาม เช่น ประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนาจึงต้องประสบปัญหาวิกฤตแห่งความยากจนซึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดแคลนปัจจัยด้านทุน เทคโนโลยี และองค์กรสมัยใหม่ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ (สุจิต พูลพานิชย์ กิจ, 2547: 86; Turner, 2006: 195-198)

ประกอบกับการที่มีโครงสร้างสังคมเป็นแบบทวิลักษณ์ (Dual Societies) คือ การมีสังคมล้าหลังแบบศักดินาและสังคมก้าวหน้าแบบทุนนิยมอยู่ในสังคมเดียวกัน การที่จะพัฒนาประเทศให้ทันสมัยนอกจากจะต้องแพร่กระจายความทันสมัยเข้าไปแล้ว ยังต้องพัฒนาโดยใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาแบบตะวันตก ที่ต้องอาศัยทุนต่างประเทศในลักษณะของการช่วยเหลือเพื่อพัฒนา (Aid for Development) (อรศรี งามวิทย์พวงค์, 2549: 66-67; วิชรินทร์ ชาญศิลป์, 2550: 22; อมรา พงศาพิชญ์, 2547: 69) และการพัฒนาที่เน้นความจำเริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการยกระดับรายได้ต่อหัวของประชาชน ด้วยความหวังว่าจะทำให้ช่องว่างทางเศรษฐกิจในระดับสากลระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศโลกที่สามลดลง ทำให้ช่องว่างทางเศรษฐกิจจะระหว่างคนที่



อาศัยอยู่ในเมืองกับคนในชนบท และคนรวยกับคนจนลดลง การพึ่งพาทุนจากต่างประเทศที่ค่อนข้างสูงในตอนแรกของการพัฒนาก็ค่อย ๆ ลดลงจนไม่ต้องพึ่งพาต่างประเทศในที่สุด และเศรษฐกิจของประเทศก็จะพัฒนาขึ้นจนถึงขั้นตอนความจำเริญก้าวหน้าไปด้วยตนเอง (Self Sustained Growth)

แต่ปรากฏผลการพัฒนาในประเทศไทยไม่ได้เป็นไปตามที่คาดการณ์ไว้ เพราะแม้จะมีการพัฒนาอุตสาหกรรมและการสร้างความทันสมัยในเขตเมืองอย่างเห็นได้ชัด มีอัตราความจำเริญทางเศรษฐกิจสูงขึ้น แต่ความยากจนของคนในประเทศไทยโดยเฉพาะในชนบทกลับสูงขึ้น ความเจริญนั้นก็กระจุกตัวอยู่ในพื้นที่และกลุ่มบุคคลจำกัดของประเทศ ความเจริญไม่กระจายตัวสม่ำเสมอ (ฉัตรทิพย์ นาถสุภา, 2553: 19-20; สิทธิพันธ์ พุทธพูน, 2549: 46-49) ทำให้ความแตกต่างด้านความเป็นอยู่ของคนในเมืองกับชนบทมีช่องว่างห่างไกลกันมากขึ้น แนวทางการพัฒนาประเทศจึงต้องปรับเปลี่ยน โดยหันมาเน้นที่การพัฒนาแบบใหม่ตามทฤษฎีความจำเริญเติบโตและความเสมอภาค (Growth and Equity) ทำให้เกิดแนวทางการพัฒนาชนบทตามแนวทางการพัฒนาประเทศตามแนวนี้นี้เป็น 2 แนว คือ การพัฒนาชนบทโดยเน้นปัจจัยจำเป็นพื้นฐาน (Basic Need Approach) และการพัฒนาชนบทแบบผสมผสาน (Integrate Rural Development) (อาคม ใจแก้ว, 2551: 393)

แนวคิดอุดมการณ์และหลักการของการมีส่วนร่วม

เป้าหมายสูงสุดของการมีส่วนร่วม คือ การทำให้คนที่ถูกละเลยหรือถูกกีดกันให้ออกมาไปอยู่ในวงนอกการพัฒนา ได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหรือการให้คนที่อยู่วงนอกของการพัฒนาเคลื่อนย้ายเข้ามาอยู่ในเพื่อกระจายผลการพัฒนาให้ครอบคลุมถ้วนทั่ว ให้ทุกคนมีสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการบริโภคผลิตผลทางสังคม ทั้งในส่วนที่เป็นกิจกรรม โครงการหรือการดำเนินการของรัฐรวมทั้งกิจกรรม โครงการและการดำเนินชีวิตของประชาชนหรือชุมชนโดยมีเป้าหมายให้ร่วมกันดำเนินการอย่างมีศักดิ์ศรีและมีสถานภาพเท่าเทียมกัน และเน้นที่การตัดสินใจในการเริ่มดำเนินการ การร่วมดำเนินการ

การร่วมรับผลประโยชน์จากการดำเนินการ และการร่วมกันประเมินผลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาเนื่องจากการมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของแนวประชาธิปไตย ดังนั้น ในการตัดสินใจใด ๆ ก็ตามที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคลใดบุคคลนั้นควรมีโอกาสในการตัดสินใจและมีสิทธิในการกำหนดเหตุการณ์ให้เป็นไปตามที่เขาต้องการและกำหนดไว้ นั่นคือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน ย่อมมีสิทธิและอำนาจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดสถานการณ์ให้เป็นไปในแนวทางที่ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งหมดจะยอมรับและนำไปปฏิบัติได้ รวมทั้งเป็นการลดการพึ่งพารัฐในเรื่องของบริการขั้นพื้นฐานต่าง ๆ และเน้นการพัฒนาที่เริ่มจากระดับล่างขึ้นไปสู่ระดับบน

แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมเริ่มต้นจากการพัฒนาที่เน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการมีส่วนร่วมคือการเข้าถึงหรือการผนึกกรมเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (สุดใจ ทูลพานิชย์กิจ, 2547: 5) ที่ยินยอมให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในฐานะผู้ผลิตและผู้บริโภคตามแนวทางที่ระบบเศรษฐกิจกำหนดไว้ให้เป็นเพียงแรงงานราคาถูกและผู้รอคอยผลของการพัฒนารวมทั้งแนวคิดที่ว่าการมีส่วนร่วมต้องสนใจในบริบททางการเมืองและศักยภาพของผู้ผลิตในชนบท ทำให้ต้องพัฒนาให้ประชาชนเป็นผู้มีความทันสมัย มีความรับผิดชอบ และมีส่วนในกลไกการพัฒนาประเทศ มาจนถึงแนวคิดที่ว่าการพัฒนาประเทศจะได้ผลต้องให้สถาบันภายนอกเข้ามากระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนานั้น นับว่าการพัฒนาที่รัฐมีบทบาทเป็นผู้ชี้้นำการพัฒนาและยังคงใช้อำนาจรัฐในการควบคุมประชาชนทั้งๆ ที่โดยความเป็นจริงแล้ว การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญของแนวคิดประชาธิปไตยและหลักการเบื้องต้นของการมีส่วนร่วม คือ การตัดสินใจใด ๆ ก็ตามที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคลใด บุคคลเหล่านั้นควรเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น โดยหลักการนี้ การมีส่วนร่วมจะตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดที่ว่าบุคคลแต่ละคนย่อมทราบดีว่า ตนต้องการอะไร เพราะฉะนั้นการที่เหตุการณ์ใดก็ตามจะส่งผลกระทบต่อบุคคลใด บุคคลนั้นย่อมทราบดีว่าเราต้องการ หรือไม่ต้องการ และอะไรบางอย่างที่เกิดขึ้นกับ



ตนเอง ดังนั้น เพื่อความยุติธรรม บุคคลนั้นควรจะต้องมีสิทธิในการกำหนดให้เหตุการณ์นั้นเป็นไปอย่างที่เขาต้องการ เพื่อให้ผลที่ตามมาเป็นไปตามที่เขาต้องการและกำหนดไว้ การที่จะให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง จึงต้องเกี่ยวข้องกับ การได้รับอำนาจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อวิถีชีวิตของเขา

จากความหมายของการมีส่วนร่วมที่กล่าวมาจะเห็นว่าธรรมชาติและเนื้อหาของกระบวนการมีส่วนร่วมยังคงมีความแตกต่างกันอยู่ เพราะการมีส่วนร่วมนั้นมีหลายมิติและมีความแตกต่างกัน จึงไม่อาจใช้เพียงวิธีการเดียวในการมองการมีส่วนร่วมได้ดีพอและครอบคลุม การจะอธิบายความหมายของการมีส่วนร่วมจึงต้องคำนึงถึงบริบทที่เกี่ยวข้อง และเมื่อนำคำนี้ไปใช้ในการปฏิบัติงานก็จำเป็นที่จะต้องกำหนดความหมายขึ้นมาและทำความเข้าใจให้ตรงกัน แต่อย่างไรก็ตามการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์และสำคัญมาก เพราะจะทำให้เกิดการพัฒนายังยั่งยืนและเกิดความเจริญงอกงามด้วยตัวเอง โดยแม้แต่รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่ถอนตัวออกจากชุมชนไปแล้ว การพัฒนายังดำเนินต่อไปได้ เพราะประชาชนหรือตัวแทนของประชาชนในแต่ละชุมชนจะเป็นผู้ที่มีความรู้และเข้าใจกระบวนการพัฒนาได้ดีที่สุด และการตัดสินใจมีส่วนร่วมของเขาเหล่านั้น จะถูกต้องและตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาของชุมชนได้ตรงตามเป้าหมายที่สุด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาเมืองน่าอยู่

ในทศวรรษที่ผ่านมาแนวคิดเรื่องเมืองน่าอยู่ได้รับการขานรับจากชนชั้นกลางในเมืองอย่างเป็นลำดับ โดยการสร้างวัฒนธรรมวิถีชีวิตเกี่ยวกับเมืองเสียใหม่ให้มองเห็นด้านที่ต้องร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมของเมืองให้เหมาะสมสำหรับชาวเมืองผู้ที่อยู่อาศัยทั้งหลาย โดยปี พ.ศ. 2539 เวทีสิ่งแวดล้อมไทยได้จัดงาน “ทำเมืองไทยให้น่าอยู่และยั่งยืน” เสนอความคิดให้มองว่าถิ่นฐานของชีวิตผู้คนทั้งหมดอันเชื่อมโยงเป็นระบบนิเวศเดียวกัน ดังนั้น การทำเมืองให้น่าอยู่จึงต้องอาศัยกระบวนการแห่งความร่วมมือร่วมใจ ร่วมความมุ่งหวังและการลงมือกระทำอย่างสร้างสรรค์ร่วมกันของ

ทุกคนในสังคม ของผู้คนในแต่ละชุมชน ที่จะลุกขึ้นมาช่วยกันสร้างพลิกฟื้นแผ่นดินไทยอันเป็นถิ่นฐานบ้านเกิดของตนให้น่าอยู่และยั่งยืน (วันชัย ตันติวิทยาพิทักษ์, 2539: 42) โดยเริ่มตั้งแต่การปรับปรุงภูมิทัศน์ของที่อยู่อาศัยให้สวยงาม เป็น “หน้าบ้านน่ามอง” มีการรวมตัวกันของชุมชนเมืองในการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการปรับสภาพแวดล้อมของชุมชนโดยคนในชุมชนมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นการเปลี่ยนวิถีคิดเกี่ยวกับการมองเมืองให้เป็นพื้นที่ที่คนในชุมชนเมืองสามารถใช้ชีวิตร่วมกันได้ (อัฐมา โภคาพาณิชขวงษ์, 2546: 34) การพยายามจัดสภาพแวดล้อมของที่อยู่อาศัยให้น่าอยู่ แม้ว่าจะมีผลดีต่อการสร้างความน่าอยู่ให้เกิดขึ้นกับชุมชน แต่สิ่งที่สำคัญมากกว่าของกิจกรรมลักษณะนี้ น่าจะอยู่ที่การจัดพื้นที่สาธารณะให้เป็นระเบียบ ปลอดภัยและดึงดูดให้คนมาพบปะคุ้นเคยกัน ซึ่งเป็นการสร้างพื้นที่ทางสังคมให้คนมีการสร้างสรรค์สโมสรกัน อันจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างชุมชนให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และคณะ, 2547: 199; สำนักงานเทศบาลนครราชสีมา, 2544: 43)

เมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่ หมายถึง ชุมชนที่อาศัยทั้งในเขตเมืองและชนบทที่มีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี มีสังคมที่อาทร มีชุมชนเข้มแข็ง มีความสะดวกสบายปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีระบบเศรษฐกิจดีมั่นคง มีวัฒนธรรมและจิตวิญญาณที่เป็นเอกลักษณ์ของเมืองและชุมชน มีการสร้างสรรค์และการปรับปรุงสภาวะแวดล้อมทางกายภาพ รวมทั้งการขยายการใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยคนในชุมชนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการดำรงชีวิตและการพัฒนาศักยภาพของเค้าเหล่านั้นอย่างสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเมืองแห่งชาติ, 2543: 12)

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น จะเห็นได้ว่าเมืองน่าอยู่เป็นกระบวนการพัฒนาไม่ใช่อผลลัพธ์และไม่ได้หมายถึง เมืองที่ประสบผลสำเร็จในด้านสุขภาพและความน่าอยู่ ณ ระดับใดระดับหนึ่ง หากแต่เป็นเมืองที่มีการเคลื่อนไหวสู่การพัฒนาสุขภาพที่ดีขึ้น ดังนั้นเมืองใด ๆ ก็ตามสามารถเป็นเมืองน่าอยู่ได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงสถานการณ์ด้านสุขภาพในปัจจุบัน แต่ที่สำคัญคือจะต้อง



มีความมุ่งมั่นด้านสุขภาพโดยมีกระบวนการและโครงสร้างที่จะทำให้สำเร็จ (WHO Regional office Europe, 1995: 10; Christensen, 1996: 23-24)

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participation Action Research: PAR) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการเริ่มสำรวจสภาพปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อพัฒนาเมืองน่าอยู่ หลังจากนั้นผู้วิจัยให้ความสำคัญกับสมาชิกชุมชนในเขตเทศบาลเมืองลพบุรีในฐานะที่เป็นผู้บริโภครองความรู้จากการวิจัยสำหรับแก้ไขปัญหาหรือเพื่อการพัฒนาใด ๆ ในชุมชนซึ่งจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความสันติสุข และความสอดคล้องกลมกลืนกับบริบททางด้านวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในชุมชน (องอาจ นัยพัฒน์, 2549: 335) โดยทำการวิจัยแบบมีส่วนร่วม ทั้งภารกิจของ PAR คือ การปลูกให้คนตื่นตัวและมีความรู้ความสว่างในชีวิต (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544: 41) ดังนั้นระเบียบวิธีการวิจัยนี้จึงมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับโจทย์การวิจัยที่ตั้งเอาไว้

ในการศึกษาบริบท เพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์ (แผนแม่บท) เพื่อพัฒนาเมืองน่าอยู่ แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาบริบท และระยะที่ 2 การจัดทำร่างยุทธศาสตร์ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนด ระยะที่ 1 การศึกษาบริบทนั้นเพื่อให้มีแหล่งข้อมูลชุมชน สภาพปัญหาที่เป็นจริงที่หลากหลายตามหลักสามเส้า (Triangulation Approach) ที่เน้นลักษณะข้อมูลหลายแหล่ง (Multiple Data Sources) และข้อมูลที่ได้รับจากผลการวิจัยแต่ละประเภทได้นำไปใช้ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่อย่างเท่าเทียมกัน (Equivalent Status Design) การศึกษาบริบทเพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์ มีขั้นตอน (กิจกรรม) ดังนี้ (1) การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) (2) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) (3) การประชุมสัมมนาแบบมีส่วนร่วม (4) ผู้วิจัยจัดทำร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นหัวหน้าครัวเรือน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ตำแหน่งในคณะกรรมการชุมชน เป็นลักษณะแบบเลือกตอบและเติมจำนวนลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองน่าอยู่ เกี่ยวกับระดับการมีส่วนร่วม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ชนิด 4 ระดับ คือ มีส่วนร่วมมาก มีส่วนร่วมปานกลาง มีส่วนร่วมน้อย และไม่มีส่วนร่วม

3. แบบสอบถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาเมืองน่าอยู่

การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (Content Validity) ผู้วิจัยดูจากคำถามที่มีเนื้อหาตามกรอบแนวคิดที่ต้องการศึกษา ความตรงตามเหตุผล (Construct Validity) ดูจากความครอบคลุมลักษณะหรือโครงสร้างตรงกับเป้าหมายที่ต้องการวัด มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันของข้อคำถาม ความเที่ยงตรงตามความสอดคล้องสภาพ (Concurrent Validity) สามารถวัดได้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของสิ่งที่ถูกวัดตามที่กำหนดไว้ และโครงสร้างของเนื้อหา (Structure Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง 5 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด ให้ครอบคลุมเนื้อหาความถูกต้องเหมาะสมกับภาษา ความถูกต้องของการวัด เกณฑ์การให้คะแนนแล้วนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ส่วนการตรวจสอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) แบบ Exploratory Factor Analysis จะได้นำเครื่องมือไปทดสอบใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งมีจำนวนไม่



ต่ำกว่า 20 เท่าของข้อคำถาม จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้แบบทดสอบแบบ Rating Scale (สุวิมล ติรภานันท์, 2549: 150)

การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุง โดยกรรมการที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก ซึ่งไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายที่ใช้วิจัย จำนวน 60 คน เนื่องจากมีโครงสร้างทั่วไปคล้ายคลึงกับสภาพชุมชนในเขตเทศบาลเมืองลพบุรี และกำลังดำเนินการเมืองน่าอยู่เช่นกัน แล้วนำมาคำนวณหาความเที่ยงของแบบสอบถาม คือการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Method) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98 ก็ถือว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 202) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ Statistical Package for the Social Sciences

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยหัวหน้าครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในชุมชน 26 ชุมชนของเทศบาลเมืองลพบุรี ครัวเรือนละ 1 คน ซึ่งอาศัยอยู่ในชุมชนเขตเทศบาลเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 5,766 ครัวเรือน

กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกโดยใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2555: 48) เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดแล้วจากสูตรดังกล่าวนำมาดำเนินการกระจายขนาดของประชากรตัวอย่างเพื่อทำการสุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามสัดส่วนของจำนวนหลังคาเรือนในแต่ละชุมชนของพื้นที่ศึกษา (Sampling with Probability Proportional to Size: PPS) กล่าวคือกลุ่มที่มีจำนวนครัวเรือนมาก จะมีโอกาสถูกสุ่มได้มากกว่ากลุ่มที่มีจำนวนครัวเรือนน้อย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นสมาชิกชุมชนที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนซึ่งอาศัยอยู่ในชุมชนในเขตเทศบาลเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี จำนวน 26 ชุมชน จำนวน

ครัวเรือน 5,766 ครัวเรือน ได้กลุ่มตัวอย่าง 360.3281 คน เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ลงตัวอย่างตามสถิติและสะดวกในการคำนวณตัวเลขของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนครัวเรือน ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยให้มากกว่าจำนวนการสุ่มที่ได้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าครัวเรือนจำนวน 380 ครัวเรือน

การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยประสานความร่วมมือกับประธานชุมชนเพื่อขอบัญชีรายชื่อจำนวนครัวเรือนทั้งหมดในชุมชน 26 ชุมชน

การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling-SRS) โดยวิธีการเลือกตัวอย่าง (n) โดยการสุ่มตัวอย่างจากประชากร (N) ได้แก่ จำนวนครัวเรือนที่ได้จากบัญชีรายชื่อโดยใช้วิธีการจับสลากเลือกตัวอย่างออกจากกลุ่มประชากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างพร้อมหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากเมืองลพบุรี โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ใส่รหัสแบบสอบถามทุกฉบับเพื่อตรวจสอบการได้รับแบบสอบถามกลับคืนโดยขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับมาตามเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างหัวหน้าครัวเรือนในชุมชนเทศบาลเมืองลพบุรี จำนวน 380 คน โดยการนำแบบสอบถามข้อมูลที่ได้รับมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และนำเชื่อถือของข้อมูล นำข้อมูลที่นำมาให้คะแนน ลงรหัส นำข้อมูลที่นำมาเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์และตรวจสอบความถูกต้องของจำนวน 2-3 ครั้ง ตรวจสอบความคลาดเคลื่อนของตัวเลขโดยใช้ Descriptive and Frequency ทดสอบการแจกแจงข้อมูลทางสถิติ (Normality with Test) ตามข้อกำหนดทางสถิติ (Assumption) จากนั้นนำไปวิเคราะห์ ประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for Social Sciences for Windows

สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ฐานนิยม ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และสัมประสิทธิ์การกระจายซึ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้



Correlation วิเคราะห์ความแตกต่างและการมีส่วนร่วมของสมาชิกชุมชนในการพัฒนาเมืองนำอยู่ใช้ t-test วิเคราะห์ตัวแปรด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งในคณะกรรมการชุมชนกับการพัฒนาเมืองนำอยู่ โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่า เพศกับการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\text{-value} = 0.097$) สถานภาพกับการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\text{-value} = 0.000$) ระดับการศึกษากับการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\text{-value} = 0.000$) และตำแหน่งในคณะกรรมการชุมชนและการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\text{-value} = 0.003$)

สรุปได้ว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในคณะกรรมการชุมชนกับการพัฒนาเมืองนำอยู่ โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

จากสมมุติฐานการวิจัย ปัจจัยคุณลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งในคณะกรรมการชุมชนกับการพัฒนาเมืองนำอยู่ โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเทศบาลเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในคณะกรรมการชุมชนกับการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะประชากร ได้แก่ อายุ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนกับการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม จากการศึกษาพบว่า อายุกับการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\text{-value} = 0.000$) ระดับน้อยมาก ในทิศทางบวก และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนกับการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\text{-value} = 0.018$) ระดับน้อยมาก ในทิศทางบวก ส่วนรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

จากสมมุติฐานการวิจัย ปัจจัยคุณลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน ตำแหน่งในคณะกรรมการชุมชนกับการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเทศบาลเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ซึ่งผลการศึกษาพบว่า อายุ รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาเมืองนำอยู่โดยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

การอภิปรายผล

การจัดทำแผนพัฒนาเมืองนำอยู่เริ่มต้นจากการค้นหาแกนนำ (คณะทำงานชุมชน) ที่มีความมุ่งมั่นในการพลิกฟื้นชีวิตคนในชุมชนให้ดีขึ้น และสร้างความเข้าใจในจุดประสงค์เป้าหมายของการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนที่เป็นเจ้าของเพื่อขยายแนวร่วมทางความคิดและได้รับความร่วมมือจากประชาชนให้มากที่สุด แผนพัฒนาเมืองนำอยู่จึงเป็นตัวแทนชุมชนอย่างแท้จริง ในขั้นตอนการจัดทำต้องเริ่มจากการค้นหาศักยภาพ จุดอ่อน จุดแข็ง และโอกาส คือ การเรียนรู้ตัวเองให้ถ่องแท้ด้วยการเก็บ



ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนทุกครัวเรือน นำมาวิเคราะห์ในระดับหมู่บ้านโดยการร่วมคิดของที่ประชุมคณะทำงานชุมชนทั้ง 26 ชุมชน แล้วนำไปสังเคราะห์ภาพรวมของชุมชน ซึ่งจะช่วยให้สามารถแยกแยะปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหาชุมชนจากสภาพการณ์จริงที่เกิดขึ้นได้ชัดเจน

สมาชิกชุมชนในเขตเทศบาลเมืองลพบุรีจึงร่วมกันกำหนดอนาคตของตนเอง หรือวิสัยทัศน์ระยะยาวมุ่งเน้นความสมดุลของคุณภาพชีวิตทางสังคมและเศรษฐกิจ และมีระบบสวัสดิการชุมชนควบคู่ไปกับแนวทางการจัดระเบียบชุมชนและการพัฒนา จุดเน้นสุดท้ายที่ชุมชนทั้ง 26 ชุมชนให้ความสำคัญ คือ ความยั่งยืนของการพึ่งตนเอง คือการจัดระบบการศึกษาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากผลผลิตที่ได้จากประสบการณ์การปฏิบัติจริงในขั้นตอนจัดทำแผน การแปลงสู่การปฏิบัติ ทั้งด้านวิถีคิดและวิธีการ ในรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ให้ผู้นำรุ่นใหม่ได้ฝึกฝน มีคณะทำงานชุมชนเป็นคลังสมองของชุมชนเป็นกลไกที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติเพื่อแบกรับภารกิจอนาคตอย่างต่อเนื่องต่อไป

จากสภาพการณ์มีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาเมืองนำอยู่นั้น ผลการศึกษาพบว่า สภาพการณ์มีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนายังไม่สอดคล้องกับนโยบายการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย (เทศบาล) และยังไม่สอดคล้องกับอุดมการณ์ของการมีส่วนร่วม ซึ่งเหตุผลประการหนึ่งที่พบคือ แนวคิดการมองตนเองในฐานะของผู้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาของประชาชนโดยเฉพาะประชาชนที่ไม่มีอำนาจและทรัพยากรที่เป็นพื้นฐานในการเข้าร่วม ทำให้ถูกจำกัดศักยภาพในการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมด้วยผลที่ตามมาจากแนวคิดของแนวทางที่เน้นการกำหนดแผนพัฒนาของเทศบาลที่เน้นไปในด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลักและเป็นนโยบายที่ปฏิบัติสั่งการมาจากข้างบนทำให้ประชาชนยังถูกมองว่าเป็นผู้ผลิตที่ไม่มีคุณภาพและเป็นผู้บริโภคที่ต้องรอคอยเพื่อรับผลของการพัฒนา ดังนั้น แม้เมื่อการพัฒนาประเทศได้เปลี่ยนแนวทางการพัฒนามาเน้นที่การพัฒนาคน และเน้นการสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาในทุกระดับ โดยมีศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกันและเน้นให้ประชาชนที่อยู่วงนอกของการ

พัฒนาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่และวิถีชีวิตของตนเอง แต่อย่างไรก็ตามก็พบว่า ในส่วนของนโยบายการพัฒนาของเทศบาลกับการปฏิบัติตามความต้องการของชุมชนยังไม่สอดคล้องกัน โดยเฉพาะในส่วนของการเปิดโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดทำแผนการพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

1. ชุมชนที่มีเจตนาารมณ์ต้องการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาเมืองนำอยู่ควรเริ่มจากการจัดระบบความคิด อาจต้องอาศัยองค์กรสนับสนุนในระยะแรก หรือไปเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อสร้างความแจ่มชัดในสิ่งที่ยากจะเห็นอย่างเป็นขั้นตอน

2. มุ่งสร้างกระแสท้องถิ่นเรื่องเมืองนำอยู่ ชุมชนนำอยู่ทั่วประเทศ โดยเน้นกระแสความสนใจในคุณภาพชีวิต สุขภาพ สิ่งแวดล้อมของเมืองและชุมชน โดยมุ่งจากกระแสสิ่งที่ชุมชนให้ความสนใจในการลำดับแรก ๆ เป็นเรื่องที่ใกล้ตัว วิถีชีวิต สุขภาพ ความเป็นอยู่ ศิลปวัฒนธรรมต่าง ๆ สิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความตระหนักพร้อมจะพัฒนาเชื่อมไปสู่เรื่องเมืองนำอยู่ที่เป็นองค์รวมได้ต่อไป มองจากที่มุ่งให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกรักท้องถิ่นด้วยมาตรการและกิจกรรมที่หลากหลาย อาทิ การเชิดชูประวัติศาสตร์ คุณค่าท้องถิ่น การจัดหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อสร้างความตระหนักสร้างสำนึกเป็นเจ้าของร่วมของประชาชน เพื่อให้เกิดความพยายามในการร่วมแก้ปัญหาพัฒนาชุมชนอย่างมีเอกลักษณ์ สอดคล้องกับสภาพพื้นที่และตรงตามความต้องการของประชาชน

3. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยสนับสนุนให้มีการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และเคลื่อนไหวยระหว่างเมือง ชุมชน พร้อมทั้งเสริมบทบาทชุมชน ประชาสังคม และท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมคิดร่วมดำเนินการร่วมกับผิชอบ และร่วมติดตามผล โดยเริ่มตั้งแต่การค้นหาประเด็นร่วมซึ่งควรเป็นประเด็นสำคัญในการขับเคลื่อนและเรียนรู้พัฒนาเมืองนำอยู่ ชุมชนนำอยู่จากการลงมือปฏิบัติจริง ผ่านกิจกรรม/โครงการที่ใช้



งบประมาณไม่มาก โดยพยายามทำจากจุดเล็ก ๆ ให้สำเร็จ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีในการขยายผลได้

4. พัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสนับสนุนกระบวนการขับเคลื่อนเมืองน่าอยู่ โดยส่งเสริมการใช้สื่อภาคประชาชนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ด้วยกระบวนการสื่อสารสองทาง อาทิ วิทยุชุมชน หอกระจายข่าว เสียงตามสาย รวมทั้งส่งเสริมใช้สื่อบุคคล เพื่อสร้างจิตสำนึก ทศนคติ ค่านิยม อาทิ วิทยากรอาสาสมัครในชุมชน ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา ปราชญ์ชาวบ้าน รวมทั้งการใช้สื่อชุมชน สื่อประเพณี การละเล่นพื้นบ้าน เพื่อเสริมรณรงค์การสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง

5. องค์กรสนับสนุนจากภายนอกควรให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ชุมชน

เข้าใจ รู้จักให้จัดระบบคิดของตนเองก่อนเพื่อให้ชุมชนตระหนักด้วยตนเองว่า สถานะของชุมชนอยู่ที่ไหนของกระบวนการพัฒนาและกระแสโลก หลังจากนั้นชุมชนจะเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยชุมชนเอง

6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรใช้ความพยายามในการจัดให้มีสภาผู้นำหรือสภาแกนนำ ที่ทำหน้าที่เป็นสมองของชุมชนโดยเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจทางกฎหมาย แต่ใช้ปัญญาในการสร้างการเรียนรู้ให้ชุมชนมีพื้นที่ในการกำหนดตนเองจากจุดเล็ก ๆ แล้วค่อย ๆ ขยายให้ใหญ่ขึ้นจนครอบคลุมทั้งชุมชนในที่สุดควบคู่ไปกับการมีการวางแผนในการสร้างคนรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และคณะ. (2547). *พลวัตสุขภาพกับการพึ่งตนเอง ภาคเมือง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. (2553). *เศรษฐกิจหมู่บ้านไทยในอดีต*. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ สร้างสรรค์ จำกัด.
- ไชยยันตร์ กัมปนาทแสนยาการ. (2540). *แนวคิดและหลักการดำเนินงานเมืองน่าอยู่*. เอกสารประกอบการอบรมโครงการเมืองน่าอยู่. กรุงเทพฯ: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอส.อาร์.พี. นติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545) *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์นจัดพิมพ์.
- มงคลเลิศ ด่านชานินทร์. (2551). *หลักจิตวิทยาตีพิมพ์และมรดกวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาสังคมทันสมัย*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2547). *การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการบริหารการพัฒนา*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วัชรินทร์ ชาญศิลป์. (2550). *การเมืองโลกที่สาม: ทฤษฎีการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- วันชัย ตันติวิทยาพิทักษ์, (บรรณาธิการ). (2539). *บ้านของเราทำเมืองไทยให้น่าอยู่และยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: ช่ายความร่วมมือเพื่อสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาไทย (TEDNET).
- สมบัติ อยุทธะกุล และคณะ. (2543). *รายงานการศึกษาเรื่องการดำเนินงานโครงการเมืองน่าอยู่เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ศูนย์อนามัยสิ่งแวดล้อม เขต 3.
- สิทธิพันธ์ พุทธหนู. (2549). *สังคมวิทยาการเมืองกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2544). *น่านานวัตกรรมการวิจัยวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: เพื่อฟ้าพรินติ้ง.
- สุดใจ ทูลพานิชย์ภักดิ์. (2547). *หลักการพัฒนาเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ตีรภานันท์. (2549). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเมืองแห่งชาติ. (2543) *แนวทางการพัฒนาเมืองน่าอยู่และชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน*.
กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่
10*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุทรไพศาล.
- สำนักงานเทศบาลนครราชสีมา. (2544). *เมืองคุณย่าน่าอยู่ 3*. นครราชสีมา: สีสี่.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2549). *วิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*.
กรุงเทพฯ: สามลดา.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2547). *ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (กระบวนการทัศน์และบทบาทในประชาสังคม)*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรศรี งามวิทยาพงศ์. (2549). *กระบวนการเรียนรู้ในสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลง: จากยุคชุมชนถึงยุคพัฒนาความ
ทันสมัย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการทางสังคม (วจส.).
- อาคม ใจแก้ว. (2551). *การบริหารการพัฒนาเมือง: แนวคิด ทฤษฎีและปรากฏการณ์*. สงขลา: แม็กซ์มีเดีย วาย 2 เค
เพรส จำกัด.
- อัฐมา โภคาพาณิชย์. (2546). *การรื้อฟื้นเมืองน่าอยู่: การโหยหาอดีตและการสร้างพื้นที่ทางสังคมของชนชั้นกลาง*.
กรุงเทพฯ: ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน).
- Christensen, T. (1996). *Local Politics Governing At The Grassroots*. Belmont California: Wadsworth
Publishing Company.
- Turner, J. H. (2006). *Sociology*. New Jersey: Prentice Hall.
- World Health Organization. (1995). Twenty steps for developing healthy cities project. *Region office
for Europe* (2nd ed.). Geneva: WHO.



ภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

Leadership of Students at Faculty of Education, Institute of Physical Education

วรินทร์ เฉลิมโฉม

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต ปีการศึกษา 2558 จำนวน 638 คน ได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis โดยสกัดองค์ประกอบ ด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) การหมุนแกน แบบออร์ทोगอนอล (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method) และการคัดเลือกจำนวนองค์ประกอบ ที่มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ หรือมากกว่า 1 คัดเลือกข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 และตั้งชื่อองค์ประกอบ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านพลศึกษาและกีฬา มีค่าไอเกนเท่ากับ 16.913 (2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าไอเกนเท่ากับ 2.956 (3) ด้านบุคลิกภาพมีค่าไอเกนเท่ากับ 2.226 (4) ด้านทักษะทางสังคม มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.965 (5) ด้านสติปัญญา มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.546 (6) ด้านความสุภาพอ่อนโยน มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.426 และ (7) ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา มีค่าไอเกนเท่ากับ 1.315 และมีองค์ประกอบภาวะผู้นำที่สำคัญ 4 ด้านคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะทางสังคม ด้านสติปัญญา และด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา ที่นำมาใช้ในการสร้างโครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยพิจารณาจากระดับภาวะผู้นำของนักศึกษาซึ่งพบว่าภาวะผู้นำของนักศึกษาทั้ง 4 ด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การฝึกอบรม, ภาวะผู้นำ, สถาบันการพลศึกษา

Abstract

The objective of this research was to analyze the components of the leadership for the students of Faculty of Education, Institute of Physical education. This research is quantitative research methods. The sample sampling in this research was the students studying in the third years of faculty of education from all 17 campuses, academic year 2015. 638 random sampling were selected on the basis of cluster random sampling. Data analysis was implemented by percentage, mean, standard deviation, and analyzed the components of leadership by employing factor analysis technique, obtained by Principle Component Analysis and Orthogonal Rotation by Varimax Method with Eigen value at ≥ 1 Based on the research result, the components toward the leadership of the students in faculty of education, Institute of Physical Education consisted of 7 components revealed that in the components of physical education and sports, the Eigen value was rated at 16.913, (2) in the aspect of moral and ethic, the Eigen value was rated at 2.956, (3) in the aspect of personality, the Eigen



value was rated at 2.226, (4) in the aspect of social skills, the Eigen value was rated at 1.965 level, (5) in the aspect of intelligence, the Eigen value was rated at 1.546, (6) in the aspect of polite, the Eigen value was rated at 1.426, and (7) in the aspect of profession on physical education skills, the Eigen value was rated at 1.315. When considering in the most four important components which were in the aspects of personality, social skills, intelligence, and profession on physical education, they were rated at moderate level.

Keywords: Training, Leadership, Institute of Physical education

บทนำ

ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม และผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การ รวมทั้งใช้อิทธิพลต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550: 196) ผู้นำต้องสามารถนำการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืนได้ ต้องมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มุ่งสู่ออนาคต ต้องไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง ต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำ มีความสามารถในการพัฒนาคน มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร สามารถสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สามารถจัดการความกดดัน มีทักษะในการบริหารเวลา (เสนาะ กลิ่นงาม. 2551: 7) ดังนั้น ในการทำงานที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อผลสำเร็จของงานนั้น ผู้นำจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นคำที่แสดงคุณสมบัติหรือเป็นคุณสมบัติของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ดังนั้นคำว่า “ผู้นำ” กับ “ภาวะผู้นำ” จะแยกออกจากกันไม่ได้ (พิชาภพ พันธุ์แพ. 2554: 9) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันให้ร่วมใจกับผู้นำดำเนินงานจนกระทั่ง

บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ยงยุทธ เกษสาคร. 2551: 40)

คุณภาพของบัณฑิตจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งเป็นตัวทำนายสภาพการณ์ในอนาคตของประเทศ ซึ่งการวัดคุณภาพของบัณฑิตที่ผ่านมาส่วนใหญ่มองจากผู้เข้าบัณฑิตที่สะท้อนให้เห็นภาพลักษณ์บางประการของผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษา (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2540: 138) ดังนั้น การพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีภาวะผู้นำนั้น ควรเริ่มตั้งแต่การสอน การให้การศึกษา หรือการส่งเสริม โดยเริ่มจากสถานศึกษาซึ่งสถาบันการศึกษาทุกระดับควรให้ความสำคัญในการสร้างนิสิต นักศึกษาให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ เช่นการสอนทักษะการพูด ทักษะการแก้ปัญหาต่อสถานการณ์ต่าง ๆ การบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น การสื่อสารในที่สาธารณะ การบริหารเวลา การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2558: ออนไลน์) ซึ่งจะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และเกิดประสบการณ์ตรง และสามารถนำทักษะและประสบการณ์ออกไปปฏิบัติงานในโลกของความเป็นจริงได้เป็นอย่างดี (กรรณิกา พิริยะจิตรรา. 2547 : 135) อย่างไรก็ตามจากการศึกษาผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม ที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2554 (สถาบันการพลศึกษา. 2556: 33) พบว่า มีสิ่งที่ควรปรับปรุงคุณภาพบัณฑิต ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความสุภาพอ่อนโยน และการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การจัดการบริหารการปฏิบัติงาน ควรเพิ่มทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การ



สื่อสารและการใช้เทคโนโลยีกับบัณฑิตก่อนจบการศึกษา การรักษาเวลา การตรงต่อเวลา และควรเพิ่มการพัฒนาความเป็นผู้นำให้มากขึ้น นอกจากนี้ในการจัดทำยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา พ.ศ. 2556-2560 ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของวิทยาเขต 17 แห่ง พบว่าในด้านนักศึกษายังมีจุดอ่อนอยู่หลายประการ โดยจุดอ่อนประการหนึ่งก็คือ ขาดภาวะผู้นำและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา (สถาบันการพลศึกษา. 2555: 4) และจากสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องพบว่านักศึกษาพลศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้ (1) ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย ไม่กล้าคิด กล้าแสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและการเข้าร่วมกิจกรรม แต่งกายไม่เหมาะสมและถูกกับกาลเทศะ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง (2) ด้านทักษะทางสังคมประกอบด้วย ขาดทักษะในการติดต่อสื่อสาร ขาดความร่วมมือในการทำงานกับผู้อื่น ขาดความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น (3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย ขาดความรับผิดชอบ ไม่มีระเบียบวินัย และ (4) ด้านสติปัญญา ประกอบด้วย ไม่มีความสามารถในเชิงวิชาการ ทั้งในเรื่องของการพูด การอ่าน และการเขียน ขาดทักษะทางด้านภาษา ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ (สมศักดิ์ กลับหอม. 2556: สัมภาษณ์; นพตล จิรบุนยติกล. 2556: สัมภาษณ์; คมเพชร บุตรสาร. 2556: สัมภาษณ์)

จากสภาพปัญหา และความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถาบันการพลศึกษา จึงมีความสนใจที่จะพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา โดยใช้แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เสริมสร้างคุณลักษณะ และใช้วิธีการฝึกอบรมที่เน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีภาวะผู้นำ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะช่วยเสริมสร้างให้นักศึกษาพลศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และพร้อมกันนั้น เพื่อให้สามารถใช้บุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำที่ได้รับ

การเสริมสร้างไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และคุณลักษณะภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) กับภาวะผู้นำ (Leadership) มีความหมายแตกต่างกัน คำว่าผู้นำ (Leader) ปรากฏอยู่ในพจนานุกรมของออกฟอร์ด (Oxford English Dictionary) ในราวปี ค.ศ. 1300 หรือเจ็ดร้อยปีที่แล้ว ส่วนคำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) ปรากฏขึ้นมาภายหลังประมาณปี ค.ศ. 1800 คือประมาณสองร้อยปีมาแล้วหรือจนแม้กระทั่งในปัจจุบัน ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” ก็ยังคงเป็นปริศนาสำหรับนักวิชาการและบุคคลทั่วไป มีทฤษฎีหลายทฤษฎีที่พยายามอธิบายเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสอดคล้องและบางครั้งก็ขัดแย้งกัน (ทองหล่อ เดชไชย. 2544: 9-10)

ความหมายของคำว่า ผู้นำ (Leader) นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่างๆ กัน ดังนี้ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540: 8) ให้ความหมายคำว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ เช่นเดียวกับ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 1) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งหมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กร ทำให้องค์กรดำเนินงานไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และสอดคล้องกับแนวคิดของ ฟิดเลอร์ (Fiedler. 1967: 14) กล่าวว่า ผู้นำ คือบุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานกิจการ



ต่างๆที่เกี่ยวกับการกิจของกลุ่ม ขณะที่ ธีระ รุญเจริญ (2554: 4) ได้ให้คำนิยาม ผู้นำไว้ว่า บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับ และสามารถจูงใจ ชักนำ ชี้นำ มีบทบาทเหนือบุคคลอื่นสามารถจัดปัญหาขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี

จากคำจำกัดความของคำว่า ผู้นำ (Leader) ที่นักวิชาการทั้งหลายให้ไว้สรุปได้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้า อาจเป็นบุคคลที่ได้รับการมอบหมายโดยการแต่งตั้งให้นำกลุ่ม มีอิทธิพลต่อสมาชิกและกิจกรรมต่างๆของกลุ่ม และมีคุณสมบัติในการนำผู้อื่นทำให้องค์กรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จด้วยความสามารถของตนที่จะชักจูงหรือชี้นำ กระตุ้น ผลักดัน จูงใจและโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สำหรับความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในลักษณะต่างๆ กัน ดังนี้ กวี วงศ์พุ่ม (2550: 14) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำ ใช้ อิทธิพล ใน ความ สัม พัน ธ์ ซึ่ง มี ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกความสัมพันธ์โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2550: 3) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจจรรยา (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ และสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมรับร่วมมือหรือยอมรับในตัวของเขาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ฯลฯ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่นเดียวกับ สโตกคิลล์ (Stogdill, 1974: 411) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำคือ ความคิดริเริ่มและอ้างไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม และแบสส์ (Bass, 1981: 14) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง

พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลอำนาจการให้กลุ่มหรือผู้ตามเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถ พฤติกรรม หรืออำนาจภายในตัว เช่น ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ประสบการณ์ และอิทธิพลของตนกับสมาชิกในกลุ่ม ให้แต่ละคนดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อเปรียบเทียบความหมายของคำว่าผู้นำกับภาวะผู้นำพบว่า มีความแตกต่างกันที่ผู้นำหมายถึงบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้า หรือผู้นำ ส่วนภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการใช้ความสามารถของบุคคลในการชักชวน ชี้นำหรือชักจูงผู้อื่นให้ทำตามร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง

แนวคิดการฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งสามารถ ทำนายหรือคาดเดาด้วยความเชื่อมั่นภายใต้สถานการณ์หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เป้าหมายของการฝึกอบรมจะมุ่งเน้นที่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะที่ต้องการ การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือหรือกิจกรรมต่างๆที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้ฝึกอบรมและผู้เข้ารับการอบรม และระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม (ชูชัย สมิทธิไกร, 2542: 172) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งภายในที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ การตระหนักรู้ และแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมภายนอกที่แสดงออกถึงทักษะในการทำงาน โดยผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้สามารถนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงทั้งในปัจจุบันและอนาคต (พรพรรณ ศรีรุ่งเรือง, 2551: 31) ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการให้ความรู้ ซึ่ง ฟลิปโป (Flippo, 1970: 268)



ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการสร้างเสริมความรู้ความชำนาญแก่ผู้ปฏิบัติงานตามขอบเขตที่กำหนด การฝึกอบรมจึงเป็นการมุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมของคนอย่างมีความรู้ ความเข้าใจ มิใช่เพียงการฝึกหัดให้ทำเป็นเท่านั้น สำหรับ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2537: 87) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการให้ความรู้และการฝึกหัดที่มีขอบเขตจำเพาะตามที่ต้องการระยะเวลาของการฝึกอบรมมักจะเป็นระยะเวลาสั้นๆ ตั้งแต่ 5 วัน ถึง 6 เดือน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้และมีความชำนาญเป็นการเฉพาะเรื่องเท่านั้น ซิลเบอร์แมน (วุฒิสักดิ์ พิศสุวรรณ. 2553: 36; อ้างอิงจาก Silberman. 1998: 1) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการที่จะช่วยให้เกิดการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเมื่อความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานนั้นถูกจำกัดทางด้านความรู้หรือทักษะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ต้องการเสริมสร้าง เชื่อมต่อช่องว่างของการปฏิบัติงานที่เกิดจากการขาดความรู้ หรือทักษะดังกล่าว ส่วน ปราโมทย์ จันทรเรือง (2545: 21) ได้กล่าวว่าการฝึกอบรม หมายถึง การทำให้บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่แท้จริง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของการฝึกอบรมดังกล่าวมาข้างต้นนั้น สรุปได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กรหนึ่งๆให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และเจตคติ โดยการจัดการศึกษาให้แก่คนกลุ่มหนึ่ง แต่การจัดการศึกษานี้ทำขึ้นภายใต้เงื่อนไขบางประการ โดยมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งในด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำที่ที่แสดงถึงความพอใจในการทำงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเป็นการเตรียมให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานในหน้าที่นั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะครูพลศึกษา

ครูพลศึกษาก็เหมือนกับครูอื่นๆที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้เรียน และยังต้องรับภาระ

นอกเหนือจากนี้คือ จะต้องช่วยให้ผู้เรียนมีการเจริญเติบโต และพัฒนาทักษะทางกายทางด้านกีฬา ฝึกให้ผู้เรียนมีความอดทนกระตือรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์และฝึกการเป็นผู้นำ ซึ่ง วรศักดิ์ เพียรชอบ (2548: 189) ได้ให้ความหมายของครูพลศึกษาว่าหมายถึง ผู้ที่ยึดถือในหลักการ และปรัชญาของการพลศึกษาและการกีฬา และใช้กิจกรรมพลศึกษาและกีฬาเป็นสื่อในการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาในทุกๆ ด้าน ตามหลักการและปรัชญาการพลศึกษาและการกีฬา คือ ด้านสมรรถภาพทางกาย ด้านทักษะการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย และทักษะการกีฬา ด้านความรู้ ความเข้าใจวิธีการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายและการ เล่นกีฬา ด้านคุณธรรมประจำตัว ด้านการมีเจตคติที่ดีต่อการพลศึกษาและการกีฬา

สรุปได้ว่าครูพลศึกษา หมายถึง บุคคลที่สามารถถ่ายทอดความรู้ทั้งด้านกีฬา วิชาการ ตลอดจนทักษะด้านต่างๆให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้มีพัฒนาการในทุกๆด้าน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีต่อการพลศึกษาทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

วาสนา คุณาอภิสิทธิ์ (2539: 318-321) กล่าวว่า คุณสมบัติของครูพลศึกษาจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพและมีการอุทิศตนเพื่อการสอน มีความรู้ มีบุคลิกภาพที่ดีคือความเป็นมิตรเป็นกันเอง และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ เข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสนใจและภูมิใจในอาชีพ มีความเป็นผู้นำ และคุณสมบัติเฉพาะตัว มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต เป็นผู้มีความสามารถในการฝึก การสอน และมีส่วนร่วมในกีฬาต่างๆ ได้หลายประเภท มีความต้องการและพร้อมที่จะให้บริการแก่บุคคลทั่วไป

กิตติศักดิ์ รุ่งเจริญ (2545 : 2-3) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาในอนาคต ควรมีดังนี้ (1) ด้านบุคลิกภาพของผู้สอนกีฬาจะต้องมีสุขภาพแข็งแรง แต่งกายเหมาะสม พุดจาสุภาพ มีระเบียบวินัย ควบคุมอารมณ์ได้ มีความอดทน รับผิดชอบในหน้าที่เชื่อมั่นในตนเอง มีความยุติธรรม วางตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ และมีจรรยาบรรณในอาชีพ (2) ด้านเนื้อหา



และวิชาการ มีความรู้เกี่ยวกับทักษะ กฎ กติกา หลักการ ฝึกซ้อม อุปกรณ์การฝึกซ้อม หลักของการเป็นผู้ฝึกสอน หลักการบริหารทีม ปรับปรุงวิธีการสอนให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันอยู่เสมอ และ (3) ด้านการวางแผนและการเตรียมการฝึกซ้อมของผู้ฝึกสอนกีฬาจะต้องมีความรู้ในเรื่องการวางแผนการฝึกซ้อม ส่วนการประเมินผลนั้นก็กีฬาจะต้องสามารถวิเคราะห์ และปรับปรุงข้อผิดพลาดของนักกีฬาได้

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต จำนวน 2,455 คน สุ่มวิทยาเขตเป็นตัวแทนภูมิภาคๆ ละ 2 วิทยาเขต โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) ได้ตัวอย่างทั้งหมด 8 วิทยาเขต ได้แก่ เชียงใหม่ ลำปาง กรุงเทพฯ ชลบุรี มหาสารคาม ศรีสะเกษ กระบี่ และชุมพร พบว่ามีประชากรจำนวน 1,228 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนการศึกษา และสำรวจข้อมูลพื้นฐาน คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ ได้แก่ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา จากประชากร 8 วิทยาเขต จำนวน 1,228 คน กำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 638 คน การศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐานมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ คุณลักษณะครูพลศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

2. สังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะครูพลศึกษา ซึ่งจากการสังเคราะห์ในขั้นนี้ได้ (1) ตัวแปรคุณลักษณะภาวะผู้นำ 29 ตัวแปร และ (2) ตัวแปรคุณลักษณะครูพลศึกษา 26 ตัวแปร ผู้วิจัยนำตัวแปรคุณลักษณะในข้อที่ 1 และ 2 มาสังเคราะห์เพื่อหาคุณลักษณะร่วมซึ่งได้องค์ประกอบตัวแปรภาวะผู้นำนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาจำนวน 41 ตัวแปร

3. ศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา จากประชากร เป็นนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 17 วิทยาเขต จำนวน 2,455 คน จำแนกเป็น 4 ภูมิภาค ดังนี้ (1) กลุ่มภาคเหนือ 4 วิทยาเขต (2) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 วิทยาเขต (3) กลุ่มภาคกลาง 5 วิทยาเขต และ (4) กลุ่มภาคใต้ 4 วิทยาเขต

กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 8 วิทยาเขต ปีการศึกษา 2558 จำนวน 638 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณตามวิธีของ Taro Yamane (1973: 887) ที่ความเชื่อมั่น 95% ซึ่งได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ เท่ากับ 344 คน แต่เนื่องจากการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนนี้เป็นการเก็บรวบรวมเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ของภาวะผู้นำของนักศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 638 คนตามสัดส่วนของแต่ละวิทยาเขต ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มวิทยาเขตเป็นตัวแทนภูมิภาคๆ ละ 2 วิทยาเขต โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก ได้ตัวอย่างทั้งหมด 8 วิทยาเขต มีประชากรจำนวน 1,228 คน

ขั้นที่ 2 แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 638 คน ออกเป็น 8 วิทยาเขต ได้แก่ เชียงใหม่ ลำปาง กรุงเทพฯ ชลบุรี มหาสารคาม ศรีสะเกษ กระบี่ และชุมพร โดยแบ่งตามสัดส่วนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 8 วิทยาเขต ปีการศึกษา 2558 เพื่อให้จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 3 สถาบันการพลศึกษา 8 วิทยาเขต ปีการศึกษา 2558 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ สังกัดวิทยาเขต



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งเป็นแบบวัดภาวะผู้นำโดยให้นักศึกษาประเมินตนเอง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5. นำแบบวัดภาวะผู้นำที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามที่ต้องการจะวัด และพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามและภาษาที่ใช้โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.86

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach: 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามในการวัดภาวะผู้นำของนักศึกษา มาตรวจสอบคัดเลือกความสมบูรณ์ของคำถาม แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำในขั้นนี้เป็น การสำรวจองค์ประกอบที่ผู้วิจัยนำตัวแปรภาวะผู้นำที่ได้จากการศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษาใน ส่วนที่ 4 มาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิคทางสถิติเพื่อสกัดองค์ประกอบ การหมุนแกน และการคัดเลือกจำนวนองค์ประกอบ เพื่อสรุปจำนวนองค์ประกอบที่จำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากส่วนที่ 4 จำนวน 638 คน ซึ่งตามแนวคิดของ ออร์พินซ์ ชูชม (2548: 10) ซึ่งได้

กล่าวถึงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า กลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดต้องเป็น 5 เท่าของตัวแปรที่ต้องการวิเคราะห์ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบจำนวน 64 ตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะครูพลศึกษา ดังนั้นจึงควรมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 320 คน แต่เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งหมด 638 คน ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลตอบกลับเพียงพอในการวิเคราะห์และเพื่อให้การวิจัยมีความแม่นยำ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Version 20) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีเทคนิคแกนสำคัญ (Principal Component Analysis: PC) และหมุนแกนแบบออร์ทogonal (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax Method)
2. คัดเลือกจำนวนองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen Value) เท่ากับ หรือมากกว่า 1
3. คัดเลือกข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ตามเกณฑ์อัตราส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 120 คนขึ้นไป (Joseph F. Hair & et al. 1998: 125) และจำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ต้องมีตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงถือเป็น 1 องค์ประกอบ
4. ตั้งชื่อองค์ประกอบ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย อาศัยอยู่ในภาคเหนือ และสังกัดวิทยาเขตเชียงใหม่

ผลการศึกษาวเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ คุณลักษณะครูพลศึกษา ซึ่งผลของการศึกษาทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะครูพลศึกษา ที่ใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา



ผลการสังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำ และคุณลักษณะครูพลศึกษา พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ได้จากการสังเคราะห์ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำหลัก 7 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านกีฬา และภาวะผู้นำย่อย จำนวน 41 ข้อ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา พบว่าภาวะผู้นำที่นักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา จำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้าง มีจำนวน 64 ข้อ

ผลการศึกษาภาวะผู้นำของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (2) ด้านกีฬา และ (3) ด้านกายภาพ ตามลำดับ นอกจากนี้ พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา มีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านสังคม (2) ด้านบุคลิกภาพ (3) ด้านวิชาการ และ (4) ด้านสติปัญญา ตามลำดับ และ (5) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ จากองค์ประกอบภาวะผู้นำ 7 องค์ประกอบ จากขั้นตอนที่ 1 คือ ด้านกายภาพ ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านกีฬา เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยวิธีการทางสถิติแล้ว พบว่าได้องค์ประกอบภาวะผู้นำที่จำเป็น 7 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านพลศึกษาและกีฬา (2) ด้านคุณธรรม จริยธรรม (3) ด้านบุคลิกภาพ (4) ด้านทักษะทางสังคม (5) ด้านสติปัญญา (6) ด้านความสุภาพอ่อนโยน และ (7) ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยวิธีการทางสถิติ พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำที่จำเป็น 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านพลศึกษาและกีฬา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะทางสังคม ด้านสติปัญญา ด้านความ

สุภาพอ่อนโยน และด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา ตามลำดับ โดยองค์ประกอบทั้ง 7 อธิบายภาวะผู้นำของนักศึกษาได้ร้อยละ 44.293 **องค์ประกอบที่ 1 ด้านพลศึกษาและกีฬา** ได้แก่ มีทักษะและความสามารถทางกีฬา มีความรู้เกี่ยวกับกฎ กติกา มารยาทในการเล่นกีฬา สามารถตัดสินใจได้ สามารถสอน สาธิต และจัดการแข่งขันกีฬาได้ มีทักษะพื้นฐานในการเคลื่อนไหว และมีความรู้และทักษะพื้นฐานในกีฬาทุกชนิด ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถาบันการพลศึกษาเป็นสถาบันเฉพาะทางที่ผลิตบุคลากรที่มีความสามารถทางด้านพลศึกษาและกีฬา สอดคล้องกับแนวคิดของ วรศักดิ์ เพียรชอบ (2548: 189) กล่าวว่า ครูพลศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่ยึดถือในหลักการ และปรัชญาของการพลศึกษาและการกีฬา และใช้กิจกรรมพลศึกษาและกีฬาเป็นสื่อในการเรียนรู้ ตามหลักการและปรัชญาการพลศึกษาและการกีฬา คือด้านสมรรถภาพทางกาย ด้านทักษะการเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย และทักษะการกีฬา ด้านความรู้ ความเข้าใจ วิธีการเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายและการเล่นกีฬา ด้านคุณธรรมประจำตัว และด้านการมีเจตคติที่ดีต่อการพลศึกษาและการกีฬา **องค์ประกอบที่ 2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม** ได้แก่ เมื่อรับปากว่าจะทำอะไรให้ใครแล้วจะต้องทำให้สำเร็จ มีความภูมิใจที่ได้เข้ามาศึกษาในสถาบันการพลศึกษาและเชื่อว่าวิชาพลศึกษา และกีฬาช่วยพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง และห่างไกลโรค ไม่เอาเปรียบเพื่อนในการทำงาน รู้แพ้ รู้ชนะ รู้ภัย ในทุกโอกาส สอดคล้องกับแนวคิดของ อุดมศิลป์ สำราญอาตม์ (2525) กล่าวว่าคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำต้องมีคุณธรรม (Morale) เป็นความประพฤติที่กระทำแต่สิ่งที่ดีงามเป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่นและส่วนรวม และมีจริยธรรม (Ethics) เป็นการแสดงกิริยามารยาท สุภาพ มีสัมมาคารวะ รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับความเป็นผู้นำ เป็นต้น และสอดคล้องกับประหยัด ศรีวิหะ **องค์ประกอบที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ** ได้แก่ มักแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ไม่รู้สึกประหม่าเมื่อต้องออกไปพูดหน้าชั้นเรียนหรือต่อหน้าสาธารณชน เป็นคนที่ชอบพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไพเราะ น่าฟังกับเพื่อน ๆ หรือกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลิกภาพเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำที่บ่งชี้ถึงความเป็นตัวตนของผู้นำในการแสดงออกต่อผู้อื่น ทำให้คน



ทั้งหลายมีความพึงพอใจ ย่าเกรง มีความเชื่อถือศรัทธา สอดคล้องกับสตอกดิลล์ (Stogdill, 1974) พบว่า (1) ลักษณะทางกาย ผู้นำเป็นผู้ที่แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า (2) ภูมิหลังทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่มีการศึกษา และมีสถานะทางสังคมดี (3) สติปัญญา ผู้นำเป็นผู้ที่มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจดี และมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด (4) บุคลิกภาพ ผู้นำเป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง (5) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำเป็นผู้มีความปรารถนาจะทำดีที่สุดปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน และ (6) ลักษณะทางสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่ปรารถนาและร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้ **องค์ประกอบที่ 4 ด้านทักษะทางสังคม** ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตร ไม่ถือตัวกับเพื่อน ๆ และบุคคลอื่น ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดีในทุกสถานการณ์ เป็นผู้ที่ชอบเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะด้านทักษะทางสังคมเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ประชุม รอดประเสริฐ (2527) กล่าวว่า ผู้นำในด้านฐานะตำแหน่ง จะต้องเป็นผู้ที่มีฐานะทางสังคมและมีฐานะทางเศรษฐกิจดี รวมทั้งเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับนับถือเป็นที่ชื่นชมแก่บุคคลโดยทั่วไป **องค์ประกอบที่ 5 ด้านสติปัญญา** ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และชอบทำสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นคนที่ตัดสินใจได้ดี และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ นานุส (Nanus อ้างอิงจาก วีรฐุ มาฆะศิริานนท์, 2542) ที่เสนอว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีคุณสมบัติในการฉลาดคิดและยังมีความสามารถในการลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ได้ทั้งวิสัยทัศน์และพันธกิจบรรลุเป้าหมายได้ **องค์ประกอบที่ 6 ด้านความสุภาพอ่อนโยน** ได้แก่ แต่งกายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนกับทุกคน สอดคล้องกับ ไพรัช ปานอุทัย (2530: 51-

52) กล่าวถึงคุณลักษณะครูพลศึกษาต้องมีความร่าเริงแจ่มใส มีความสุภาพอ่อนโยน มีลักษณะการเป็นผู้นำและทำตามที่ดี แต่งกายดี เหมาะสมกับกาลเทศะ และ**องค์ประกอบที่ 7 ด้านสมรรถนะวิชาชีพพลศึกษา** ได้แก่ มีความรู้ และทักษะในวิชาพลศึกษา มีความรู้ ความสามารถที่จะเรียนรู้ทั้งวิชาการและวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อำไพ อินทรประเสริฐ (2542: 75) ที่ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่ดีด้านวิชาการไว้ว่า ผู้นำต้องมีความรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี ตลอดจนมีความรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ และมีความรู้และความสามารถในการบริหารและการนำ คือ เก่งงาน เก่งคน และเก่งคิด นั่นคือ มีความสามารถในการใช้เทคนิคและวิธีการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำสำหรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์สถาบันการพลศึกษา สามารถนำไปปรับใช้ได้นักศึกษาทั่วไป
2. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำให้แก่ผู้นำกิจกรรมในสถาบันการพลศึกษา โดยใช้กิจกรรมในหลักสูตรนี้ไปพัฒนาผู้นำนักศึกษา
3. ก่อนนำหลักสูตรไปใช้ควรศึกษาหลักสูตรฉบับนี้ทุกส่วน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของหลักสูตรและควรศึกษารายละเอียดของสภาพปัญหาและความจำเป็น จุดมุ่งหมายของหลักสูตร หลักการของหลักสูตร เนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้ กิจกรรมและเทคนิควิธีการฝึกอบรม สื่อประกอบการฝึกอบรม วิธีการวัดและประเมินผล
4. ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม เพิ่มระยะเวลาให้เหมาะสมสำหรับกิจกรรมในแต่ละหน่วยการเรียนรู้



เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา พิริยะจิตรา. (2547). *กิจการนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: กองกิจการนักศึกษา สำนักงานอธิการบดี, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. อัดสำเนา
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). *ยุควิกฤตเด็กและเยาวชน...ขาดภาวะผู้นำ*. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2558, จาก <http://www.griangsak.com/index.php?components>
- จุฑาทิพย์ เคราะห์ดี. (2550). *การพัฒนาแบบประเมินทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาลุ่มน้ำลพบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- ทิพย์ นิลนพคุณ. “มารยาทในสังคม”. ค้นคืนวันที่ 13 พฤษภาคม 2559 จาก https://pirun.ku.ac.th/~agrpt/lesson6/working_process2.html
- ทิพวรรณ พานเข้ม. (2550). *ผลของกิจกรรมสร้างสรรค์แบบต่อเติมผลงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของเด็กปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาปฐมวัยศึกษา), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2527). *นโยบายและการวางแผน (หลักการและทฤษฎี)*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พริน.
- ไพรัช ปานอุทัย. (2530). *คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ตามทฤษฎีของผู้บริหารการศึกษาศึกษาและศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษา 5. ปริญญาโทบริหารการศึกษามหาบัณฑิต (พลศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.* (2540). *โครงการศึกษาวิจัย เรื่องอุดมศึกษาไทย: วิกฤติและทางออก*. กรุงเทพฯ: คณะวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ผู้นำและการทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- วรศักดิ์ เพียรชอบ. (2548). *รวมบทความเกี่ยวกับปรัชญา หลักการ วิธีสอน และการวัดเพื่อประเมินผลทางพลศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีรรุช มาชะศิริานนท์. (2542). *คัมภีร์บริหารองค์การเรียนรู้สู่ TQM (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย ทิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์
- ศุภวรรณ มองเพชร. (2547). *ภาษาไทยเพื่ออาชีพ 1*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมอาชีพ สถาบันการพลศึกษา. (2555). *ยุทธศาสตร์สถาบันการพลศึกษา พ.ศ.2556-2560*. ชลบุรี: สถาบันการพลศึกษา. อัดสำเนา.
- สถาบันการพลศึกษา. (2556). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตของคณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม ที่สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2554*. คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาเขตมหาสารคาม. อัดสำเนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (2555-2559)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูบุคลากรทางการศึกษาและ ผู้เรียนในการใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา เรียนรู้ตลอดชีวิต*. กรุงเทพฯ: ชุมมนุสสรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.



- สุวกิจ ศรีปัดถา. (2555). *ภาวะผู้นำกับการตัดสินใจ*. วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ปีที่ 1 เล่มที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย. 2555): 5.
- อัจฉรา นวจินดา. (2555). “มารยาทในสังคม”. ค้นคืนวันที่ 13 พฤษภาคม 2559 จาก pirun.ku.ac.th/~agrpct/envelop/character3.doc
- อัจฉรา สังข์สุวรรณ. (2539). *ผู้นำกับการทำงานเป็นทีม*. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ปีที่ 6, ฉบับที่ 4 (ส.ค. 39: 11-16).
- อุดมศิลป์ สำราญอาตม์. (2525). *ผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. (2542). *ศิลปะการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- McClelland, D. C. (1973). “Testing for Competency Rather than Intelligence” *American Psychologist*. 17(7): 57-83.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.



อิทธิพลภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถเขาว์ปัญญาที่มีต่อการปฏิบัติ
ตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง
Influences of Leadership Motivation Organization Engagement and Intelligence on
the Correctional Officer's Compliance in Bangkwang Central Prison

วรรดา วสันต์นันท์สิริ

นักศึกษาลัทธิศาสตรปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางบางขวาง จำนวน 249 คน โดยใช้แบบสอบถาม สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สมการโครงสร้างโดยใช้โปรแกรมลิซเรลในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถเขาว์ปัญญาส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร, เขาว์ปัญญา

Abstract

The objectives of this research were to study and factors that have an influence on the Correctional officer's Compliance in Bangkwang Central Prison. This research is quantitative research methods, the census of 249 correctional officer's Compliance in Bangkwang Central Prison. The study was requested to complete a questionnaire type survey. Descriptive statistics and structural equation modeling by Lisrel program were employed to analyze the data. The research found that the result of structural models showed that the influences of leadership, motivation, organizational engagement and intelligence on the compliance with the Correctional officer's Compliance in Bangkwang Central Prison.

Keywords: Leadership, Motivation, Organizational Engagement, intelligence

บทนำ

การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์อย่างมีคุณธรรม ถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะคุณธรรมนั้นเป็นตัวหลักที่จะกระจายออกมาเป็นจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนี้คุณธรรมยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุขและความเจริญให้แก่ประเทศไทย เพราะว่าความสงบสุขของ

ประเทศไทยจะมีได้ ก็ต่อเมื่อคนในชาติมีคุณธรรมบางประการที่ทำให้ไม่เบียดเบียน ไม่เอารอดเอาเปรียบกัน ไม่ใช้สิทธิเสรีภาพจนเกินเลยล่วงล้ำสิทธิของกันและกัน ไม่ละเลยการปฏิบัติตามกฎหมาย วินัย และจรรยาวิชาชีพที่ใช้บังคับกัน เป็นต้น และความเจริญของประเทศไทย จะมีได้ก็ต่อเมื่อคนในชาติมีคุณธรรมบางประการ ที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน มุ่งมั่นสร้างและพัฒนา



ประเทศชาติ เสียผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ช่วยกันป้องกันภัยที่จะบังเกิดแก่ประเทศชาติ เป็นต้น (ประวิณ ณ นคร, 2546: 7-10) บุคคลเมื่อมีคุณธรรมแล้ว ก็จะทำให้บังเกิดมีจริยธรรมตามมาด้วย ซึ่งจริยธรรมนั้น จัดเป็นรากฐานแห่งความเจริญรุ่งเรือง มั่นคง และสงบสุข ของปัจเจกชน สังคม และประเทศชาติ และนักปราชญ์ทั้งหลายยังได้ใช้ความพยายามศึกษามานานนับศตวรรษ ถึงเรื่องของการทำความเข้าใจ การอธิบาย การจัดกลุ่ม และการหาเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการกระทำของมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจกับพฤติกรรมและหาวิธีการที่จะพัฒนาให้คนในสังคมมีการกระทำที่เหมาะสมกับสภาพสังคมนั้น ๆ หรืออาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า รัฐทุกรัฐ จำเป็นต้องมีนโยบายที่จะพัฒนาให้ประชาชนมีจริยธรรมอันดีเป็นหลักประการแรก และถือเป็นอุดมคติที่เดียว ส่วนการพัฒนาทางเศรษฐกิจและอื่น ๆ ให้เป็นอันดับรองลงมา

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าคุณธรรมนั้นเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จะกระจายออกมาเป็นจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ คุณธรรม จึงนับได้ว่าเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ งานราชทัณฑ์หรืองานเรือนจำนับเป็นงานป้องกันสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรม โดยการควบคุมผู้ต้องขังไว้ตามคำพิพากษาของศาล เพื่อให้การอบรมแก้ไขให้ผู้ต้องขังสามารถปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์และเงื่อนไขของสังคมได้ การแก้ไขอบรมผู้ต้องขังจึงเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะผู้ต้องขังเมื่อพ้นโทษแล้วจะต้องกลับเข้าสู่สังคมตามเดิม หากผู้ต้องขังได้รับการปฏิบัติที่ไม่ดี ผู้ต้องขังเหล่านั้นก็จะกลับเข้าสู่สังคมในลักษณะเดิมก่อนการต้องโทษและจะประสบความสำเร็จยากลำบากในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม นอกจากนี้การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังยังต้องคำนึงถึงสิทธิเบื้องต้นในฐานะที่ผู้ต้องขังเป็นมนุษย์ เพื่อไม่ให้ผู้ต้องขังอยู่ในสภาพที่เลวร้ายและถูกทำลายศักยภาพในการพัฒนาตนเองอันจะเป็นผลร้ายต่อการกลับเข้าสู่สังคมของเขาเหล่านั้นและเป็นผลร้ายต่อสังคมตามมา ซึ่งในแผนทิศทางการราชทัณฑ์ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2546-2550 ได้กำหนดเป้าหมายหลักของกรมราชทัณฑ์ไว้ 2 ประการด้วยกัน คือ ประการแรก คือ ผู้ต้องขังได้รับ

การปฏิบัติในระหว่างควบคุมอย่างถูกต้องตามหลักอาชญาวิทยา ทัณฑวิทยา และมีสภาพความเป็นอยู่ตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ ประการที่สองคือผู้ต้องขังได้รับการแก้ไขปรับปรุง ประการที่สอง คือผู้ต้องขังได้รับการแก้ไขปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมให้เป็นบุคคลที่สังคมพึงปรารถนาและสามารถเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาประเทศ

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ากรมราชทัณฑ์จะประสบความสำเร็จด้วยดีในการพัฒนาข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ พ.ศ. 2552 แต่ที่ผ่านมายังคงมีข้อถกเถียงของกรมราชทัณฑ์ปรากฏผ่านสื่อมวลชนอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น การปล่อยให้มีค่าน้ำดื่มของต้องห้ามต่าง ๆ ได้แก่ ยาเสพติด โทรศัพท์เคลื่อนที่เข้ามาในเรือนจำ จากนั้นจึงใช้ติดต่อบริษัทขายยาเสพติดจากภายนอกเรือนจำ การจำหน่ายยาเสพติดในเรือนจำ การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังไม่เหมาะสม การกดขี่ใช้อำนาจจนผู้ต้องขังบางเรือนจำอดทนต่อไปไม่ไหวต้องรวมตัวกันแหกคุกหนีออกมา เป็นต้น หรือแม้แต่การที่ผู้ต้องขังในเรือนจำรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ ให้การว่าเจ้าหน้าที่เรือนจำมีส่วนร่วมในการจำหน่ายยาเสพติดให้นักโทษในเรือนจำ เป็นเหตุให้อิทธิพลของกรมราชทัณฑ์ต้องมีส่วนให้เจ้าหน้าที่เรือนจำรวม 3 นาย ออกจากราชการ และยังมีกรกระทำผิดของเจ้าหน้าที่เรือนจำอื่น ๆ ติดตามมาอีกเป็นจำนวนมาก สถานการณ์ดังกล่าวนี้ทำให้ประชาชนทั่วไปที่สนใจติดตามข่าวสารหรือแม้แต่ญาติของผู้ต้องขังเองอดที่จะตั้งคำถามต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เสียไม่ได้ว่า ข้าราชการเรานั้นได้มีการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กรมราชทัณฑ์ได้พัฒนาขึ้นหรือไม่ อย่างไร

จะเห็นได้ว่าการกระทำผิดหลายประการของผู้ต้องขังมีทั้งกระทำผิดวินัยของเรือนจำ เช่น การมีโทรศัพท์มือถือไว้ในครอบครอง และการกระทำผิดกฎหมายอาญา เช่น การมียาเสพติดในครอบครอง เป็นต้น จัดเป็นการกระทำที่ผู้ต้องขังไม่สามารถทำได้เองหากไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำรู้เห็นเป็นใจด้วย 0 หรือไม่เคร่งครัด ละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเหตุการณ์



ที่เกิดขึ้นนี้สะท้อนให้เห็นว่าหากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ไม่เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูงและปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์อย่างเคร่งครัดเพื่อให้เป็นเสมือนเกราะคุ้มกันตนเองจากการกระทำผิดวินัยแล้ว เจ้าหน้าที่ที่อาจกลายเป็นผู้ที่มีพฤติการณ์ร้ายหรือร้ายแรงให้ช่วยเหลือผู้ต้องขังให้กระทำความผิดเพิ่มขึ้นอีก

ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการกรมราชทัณฑ์จึงมีความสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ การจูงใจ ความผูกพันในองค์กร และความสามารถในการคิดและเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง ซึ่งยังไม่มีผู้ใดศึกษามาก่อน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนา รูปแบบและวิธีการในการเสริมสร้างให้กับข้าราชการตระหนักในคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานโดยมีแนวทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจและเป้าหมายหลักของกรมราชทัณฑ์ ตลอดจนทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้กรมราชทัณฑ์บรรลุผลสำเร็จตามคติพจน์ขององค์กรที่กล่าวไว้ว่า ควบคุม ด้วยใจ แก้ไขด้วยเมตตา มุ่งพัฒนาสู่สากลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง

ทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำ (Leadership: LEAD)

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นกระบวนการที่ทำให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555; Northouse, 2012) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงานบรรลุถึงจุดหมายที่กำหนดไว้ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ (Hersey & Blanchard, 1972; Bass, 1985) โดยผู้นำต้องสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีและ

พยายามคิดค้นหาแนวทางใหม่ใหม่ที่จะนำมาใช้เปลี่ยนแปลงการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี (Hersey, Blanchard & Johnson, 1996; Yukl, 1994) ภาวะผู้นำยังเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติของกลุ่มซึ่งทำให้การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Daft, 1999) ผู้นำจึงต้องเป็นผู้มีความรอบรู้มีความเชื่อมั่น กล้าตัดสินใจ มีจริยธรรมและคุณธรรม (Herman, 1991; Daft, 1999; Bandura, 1983) ในทัศนะของนักวิชาการไทยนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้รับผิดชอบสูงสุด มีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความผูกพันและการยอมรับให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งสามารถทำให้เกิดได้โดยเน้นการมีส่วนร่วม (participation) ของสมาชิกของโครงการเป็นสำคัญ สมฤทธิผลของการบริหารองค์กร หรือแม้แต่ในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของรัฐให้ความสำคัญกับผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้สมาชิกมีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำมาศึกษาเป็นตัวแปรอิสระ โดยศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณธรรมของผู้นำ วิสัยทัศน์ของผู้นำ และยุทธศาสตร์

1. คุณธรรมของผู้นำ (Moral leadership: MORA) ผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกคนอื่นในกลุ่มตามแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ทางสังคมคุณธรรมนั้นมีความหมายถึง สภาวะหรือคุณลักษณะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้องดีงามและเหมาะสม ซึ่งคุณธรรมนั้นเป็นเรื่องของจิตใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสมนั้นคือจริยธรรม ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ควรปฏิบัติที่ดีงามเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับชมชอบหรือยอมรับของสังคมเพื่อความสันติสุขแห่งตนเอง และความสงบเรียบร้อยของสังคมส่วนรวม คุณธรรมจึงเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของแนวคิดภาวะผู้นำที่ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบันนั้นคือ ภาวะผู้นำที่มีจรรยาบรรณ



(ethical leadership) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำรูปแบบใหม่ที่เป็น การผสมผสานความเป็นผู้นำของบุคคลกับการเป็นบุคคล ที่มีจรรยาบรรณ ซึ่งเป็นแนวคิดที่เพิ่งเกิดขึ้นภายหลังการ เกิดกรณีอื้อฉาวที่โด่งดังทั่วโลกด้วยการทุจริตและฉ้อโกง ขององค์กรชั้นนำระดับโลกหลายแห่ง เป็นผลให้เกิดการ ตื่นตัวขององค์กรในการให้ความสำคัญกับเรื่องของ จริยธรรมในองค์กรและจรรยาบรรณของผู้นำ หลาย องค์กรหันมาทบทวนกฎระเบียบการทำงานให้ชัดเจนมาก ขึ้น รวมทั้งภาครัฐได้ออกกฎหมายที่ให้ความสำคัญกับการ มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้นำด้วย (Brown & Trevino, 2006)

2. วิสัยทัศน์ของผู้นำ (Vision of leadership: VISI) ความมีวิสัยทัศน์ของผู้นำเปรียบเสมือนสัญลักษณ์ ของทุกสิ่งที่เป็นไปได้สำหรับองค์กร ที่บ่งบอกถึง จุดหมายปลายทางที่เด่นชัดและมีเอกลักษณ์สำหรับ องค์กรนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพอนาคตที่ดึงดูดใจน่าเชื่อถือ และเป็นจริงได้สำหรับองค์กร วิสัยทัศน์ สร้างเอกลักษณ์ ร่วมกันในที่งานและบุคลากรขององค์กรเพราะต่างก็ ตระหนักได้ว่าแต่ละคนต่างก็ร่วมเป็นเจ้าของได้ร่วมมือกัน เพื่อเสริมสร้างพลัง วิสัยทัศน์เป็นเข็มทิศที่สำคัญของผู้นำ ที่ใช้นำจากแถวหน้า ผู้นำที่ฉลาดจะไม่ฝักใฝ่หรือฉุดรั้งผู้ ตาม ไม่ทำตนเป็นเจ้านายของลูกน้อง แต่ผู้นำจะออกมา ยืนแถวหน้าเพื่อบอกทิศทางและใช้วิสัยทัศน์สร้างแรง บันดาลใจ แรงคลใจ ตลอดจนวางแนวทางและสร้างพลัง ให้แก่ผู้ตามโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกคนทุ่มเท เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์

3. ยุทธศาสตร์ (Strategy: STRA) เป็นเรื่องที่มี กำเนิดมาจากแนวคิดทางทหาร ซึ่งมีความหมายว่า แผนการปฏิบัติซึ่งวางไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จำเพาะ ตามแนวคิดของบาสส์ (Bass, 1985) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเอาไว้ว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะทำหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ตามให้สำเร็จ โดยผู้นำและผู้ตามต่างยอมรับในบทบาทของการติดต่อกัน ภายใต้นและมีความรับผิดชอบร่วมกันในอันที่จะมุ่งสู่ เป้าหมาย ผู้นำจะใช้ยุทธศาสตร์การจัดหารางวัลให้แก่ผู้ ตาม (หรือผู้ใต้บังคับบัญชา) ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือ ทางอ้อม เมื่องานมีความก้าวหน้าเกิดขึ้นและมีหนทางที่

จะไปสู่เป้าหมายได้ ยุทธศาสตร์ในภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยน ประกอบด้วย 4 มิติด้วยกัน (Bass, 1985) คือ (1) การให้รางวัลและการลงโทษตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (2) การกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานตามความสนใจของแต่ละ คน (3) ใช้การต่อรองเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานดำเนินไปให้ บรรลุเป้าหมาย และ (4) ดำเนินการบริหารงานตาม โครงสร้างองค์กรที่มีอยู่เดิมภายใต้วัฒนธรรมก่อนที่เป็นอยู่

แรงจูงใจ (Motivation: MOTI)

แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิด ความต้องการและแสดงการกระทำออกมา โดยปกติ คนเรามีความสามารถในการกระทำต่าง ๆ ได้หลายอย่าง ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรม เหล่านี้จะแสดงออกบางโอกาสเท่านั้น สิ่งหลักที่คนเรา มีความสามารถของคนออกมาได้ก็คือแรงจูงใจนั่นเอง (Vroom, 1970: 10) สภาวะที่ถูกกระตุ้นโดยแรงขับของ แต่ละบุคคลให้แสดงพฤติกรรมบางอย่างเพื่อมุ่งไปสู่ เป้าหมาย ทำให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง และมีเป้าหมาย (จิราภา เต็งไตรรัตน์, 2547: 225) ซึ่ง สอดคล้องกับ Domjan (1996: 199) ที่อธิบายไว้ว่าการ จูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำหรือ กิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และต้องเป็นการกระตุ้น ให้ทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (Anita, 1995: 130) มุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด (ชูศักดิ์ เจนประโคน, 2541: 8)

แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญ คือทฤษฎีลำดับ ขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็น นักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการ เป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความ ต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึง แสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ โดยความ ต้องการสูงสุดของความเป็นมนุษย์ ต้องปูพื้นฐานให้บุคคล ได้ตอบสนองความต้องการหรือสร้างความรู้สึกพอใจ หาก มองถึงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน トラบไคที่



คำตอบแทนยังไม่พอสำหรับใช้จ่าย (ความต้องการขั้นที่ 1) หรือต้องเผชิญสถานการณ์ที่เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ 2) ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่อาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับ การยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ 3 และ 4) หรือจะยังคงไม่ดิ้นรนเพื่อไฝ่หาความรู้ ความดี หรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (ความต้องการขั้นที่ 5, 6 และ 7) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนที่กระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ เพื่อให้ความต้องการทางกายได้รับการตอบสนอง

ทฤษฎี ERG (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) เป็นทฤษฎีที่ Clayton (1972) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน 3 อย่าง คือ ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัยความปลอดภัยทางร่างกาย ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมนำมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความเคารพนับถือ การยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวเจ้าหน้าที่เอง รวมทั้งครอบครัวและเพื่อน ความต้องการสุดท้ายคือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับการยกย่อง ประสบความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การทำลายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

ความผูกพันองค์กร (Organizational Engagement: ORGA)

ความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจเป็นอย่างมากจากนักวิชาการและนักบริหารโดยผู้บริหารจะเน้นประเด็นเกี่ยวกับการปรับปรุงและเพิ่มพูนระดับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเพิ่มผลผลิต และลดอัตราการลาออกจากงานของบุคคล ทั้งนี้เชื่อว่า บุคคลเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว เขาจะใช้ความพยายามและทุ่มเท

ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงต่อองค์กรในเชิงบวกเต็มใจและอุทิศตนในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีความกลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น ๆ มีความมุ่งมั่น แน่วแน่ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดโดยจากการทบทวนพบว่า มีความเกี่ยวข้องในประเด็นของ (1) ความผูกพันทางอารมณ์ และ (2) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ทุกองค์กรควรมีซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้น หมายถึง ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในลักษณะที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ที่มีต่อองค์กรนั้น ๆ และมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายหลักที่ตั้งไว้ (กุลธน นอมสุข, 2551: 23) เป็นความปรารถนาของบุคคล ที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร (Steers, 1977; Greenberg and Baron, 1997) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรมี 3 ลักษณะคือ (1) ความผูกพันแบบมีความรักองค์กร (2) ความผูกพันเพื่อการคงอยู่ เป็นความผูกพันเชิงผลประโยชน์ และ (3) ความผูกพันเชิงคุณธรรมเป็นความผูกพันตามกฎของสังคม และการศึกษาในระยะที่ผ่านมาพบว่าความผูกพันองค์กรได้รับอิทธิพลทางบวกมาจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยุติธรรมในองค์กร และได้รับอิทธิพลโดยตรงจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบด้วยกันคือ (1) การมีส่วนร่วม (2) ความสอดคล้อง และ (3) พันธกิจ

ความสามารถเชาว์ปัญญา (Intelligence: INTE)
เชาว์ปัญญา (Intelligence) มีนักศึกษานักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของเชาว์ปัญญา (Intelligence) แตกต่างกันไป ตามความเชื่อและทฤษฎี



ของตน ซึ่งทฤษฎีแรก ๆ ที่กล่าวถึงเชาว์ปัญญา และมีการวัดเชาว์ปัญญาของมนุษย์ คือ ทฤษฎีองค์ประกอบเดียว (unique factor theory) เรียกกันว่าแบบทดสอบเชาว์ปัญญาสแตนฟอร์ด-บินเน็ต (Stanford-Binet Test) ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ว่า เชาว์ปัญญา คือแนวโน้มในการใช้ความสามารถที่จะเข้าใจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามลักษณะธรรมชาติของสิ่งนั้น ๆ แล้วสามารถนำเอาความเข้าใจนั้นไปตัดแปลง แก้ไข สร้างสรรค์ แก้ปัญหาให้บรรลุตามเป้าประสงค์ และยังรวมถึงความสามารถในการใช้วิจรรณญาณอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับอีกหลาย ๆ ที่ได้ให้ความหมายว่า เชาว์ปัญญา เป็นความสามารถในการผสมผสานความรู้เดิมให้เข้ากับความรู้ใหม่ เป็นความสามารถในการคิดเป็นนามธรรม และเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งนี้ ปัจจุบันได้มีผู้สนใจนำทฤษฎีทฤษฎีของ ดร.โฮเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) ดังจะเห็นได้จากการสอบคัดเลือกทั่วไป ทั้งวิชา วัดแววจความเป็นครูในการสอบแอดมิชชันเข้ามหาวิทยาลัย หรือข้อสอบบรรจุเข้ารับราชการ (ทศนาแวมมณี, 2545: 86) ซึ่ง พงษ์ศักดิ์ แป้นแก้ว (2546: 109-114) ได้อธิบายแนวคิดของการ์ดเนอร์ไว้ว่า เชาว์ปัญญาของบุคคล ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านภาษา (Linguistic Intelligence) ด้านใช้เหตุผลเชิงตรรกะและคณิตศาสตร์ (Logical-Mathematical Intelligence) ด้านการเคลื่อนไหวร่างกายและกล้ามเนื้อ (Bodily-Kinesthetic Intelligence) และการมองเห็นและมิติสัมพันธ์ (Visual/Spatial Intelligence) ด้านดนตรี (Musical Intelligence) ด้านการเข้ากับผู้อื่น (Interpersonal Intelligence) ด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง (Intrapersonal Intelligence) และด้านการเนชั่นแนลริซึม (Nationalism Intelligence)

ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เป็นผู้ที่ต้องทำงานเกี่ยวกับคน คือ หน้าที่หลักในการควบคุมและแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง ต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่กับเจ้าหน้าที่ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา การวัดระดับเชาว์ปัญญาที่เกี่ยวข้องกับ

ตัวเจ้าหน้าที่และมีผลกับการติดต่อกับบุคคลอื่นประกอบด้วย ด้านภาษาซึ่งเป็นความสามารถในการเลือกใช้ถ้อยคำภาษาที่แสดงออกในการสื่อความหมายด้านการเข้ากับผู้อื่น เป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานกับผู้อื่น การเข้าใจและเคารพผู้อื่น การแก้ปัญหาความขัดแย้ง และการจัดระเบียบ ผู้มีความสามารถทางด้านนี้ มักเป็นผู้ที่มีความไวต่อความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น และด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง ซึ่งเป็นส่วนที่สามารถพิจารณาได้ตรง ๆ ทำความเข้าใจถึงความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเอง รู้จักระดับและขอบเขตอารมณ์ของตนเอง

จรรยาข้าราชการราชการทัณฑ์ พ.ศ. 2552

จรรยาข้าราชการนั้นเป็นเรื่องที่ส่วนราชการแต่ละแห่งกำหนดไว้ให้ข้าราชการต้องปฏิบัติตามเนื่องจากมีกำหนดไว้ในมาตรา 78 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการโดยเฉพาะในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ (1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ (3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ (4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (5) การมุ่งผลสำเร็จของงาน นอกจากนี้ยังบัญญัติให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในส่วนราชการนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ

จรรยาข้าราชการแม้จะเป็นข้อปฏิบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่ไม่ได้เป็นข้อบังคับให้ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตาม เนื่องจากจะมีข้อยกเว้นไว้ในมาตรา 79 ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามสัญญาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือสั่งให้แล้วข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา จึงมักจะมีข่าวการละเมิดจรรยาที่อาจนำไปสู่การ



ประพจน์คดีวินัยและปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบปรากฏให้เห็นผ่านสื่อมวลชนต่าง ๆ อยู่เสมอ

จรรยาข้าราชการ หมายถึง ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติของข้าราชการที่ต้องยึดถือปฏิบัติในการดำรงตนให้เหมาะสม ซึ่งในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 126 ตอนพิเศษ 162 ง หน้า 74 ได้กำหนดให้ “การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพอขององค์กร” เป็นส่วนหนึ่งในมาตรฐานทางจริยธรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องยึดมั่นและปฏิบัติตาม

ส่วนจริยธรรมนั้นหมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในการบริหารงาน ซึ่งมาตรฐานทางจริยธรรมของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 280 ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ให้เป็นผู้รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเพื่อให้ผู้รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมตามมาตรา 279 ที่กำหนดไว้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

กล่าวโดยสรุปแล้ว จริยธรรมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพราะจริยธรรมเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการว่าจะปฏิบัติดีปฏิบัติประพฤติดังตามหลักจรรยาบรรณละวินัยข้าราชการหรือจะปฏิบัติไม่ดีด้วยการประพฤติมิชอบในวงราชการ ทำให้ผลงานที่ออกมาอาจจะขาดประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และก่อความเสียหายให้กับวงราชการตลอดจนชื่อเสียงวงศ์ตระกูลของตนเองอีกด้วย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (quantitative research) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยมาตรวัดตัวแปรหลักตามกรอบแนวความคิด โดยมีการทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) และความถูกต้อง (validity) ของมาตรวัดก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเป็นเครื่องมือ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำกลางบางขวาง จำนวนทั้งสิ้น 249 คน

ในการเลือกประชากร ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาในเรือนจำกลางบางขวาง เป็นพื้นที่ในการศึกษา เนื่องจากเรือนจำกลางบางขวางเป็นเรือนจำที่มีปริมาณงานและความซับซ้อนในการควบคุมผู้กระทำความผิดตามที่ศาลได้มีคำพิพากษา ซึ่งมีความหลากหลาย ประกอบกับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำแห่งนี้มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ต้องขังทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่าง เป็นการศึกษาจำนวนทั้งหมดของประชากร (census) คือ ศึกษาจากประชากรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำกลางบางขวาง จำนวนทั้งสิ้น 249 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือแบบสอบถามซึ่งเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำกลางบางขวาง โครงสร้างของแบบสอบถามมีการแบ่งคำถามออกเป็นหมวดหมู่ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือจะทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากเป็นการแจกจ่ายแบบสอบถามให้กับกลุ่มผู้ตอบโดยตรง ซึ่งกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามนี้เป็นกลุ่มที่จัดว่ามีการศึกษามากเพียงพอที่จะเขียน/ตอบ หรือสามารถเลือกตัวคำตอบได้เอง แบบสอบถามที่ใช้วิธีการดังกล่าวนี้เรียกว่า self-administered questionnaire ซึ่งนักวิชาการจำนวนมากนิยมนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Story, Winters, Premo, Kailes, & Winters, 2003)

ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยจะให้คำชี้แนะและอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรเป้าหมาย จากนั้นจะมอบแบบสอบถามให้กลุ่มเป้าหมาย เพื่อดำเนินการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน

การสร้างมาตรวัดตัวแปรหลักที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ภาวะผู้นำ ลักษณะงานราชทัณฑ์ การจงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ



ราชทัณฑ์ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมโดยเฉพาะผลงาน การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรหลักเพื่อหาคำนิยามที่ แท้จริงที่ระบุถึงคุณสมบัติ ลักษณะ หรือองค์ประกอบที่ สำคัญของตัวแปรและคำนิยามปฏิบัติการที่ประกอบด้วย ข้อคำถามอันเป็นตัวชี้วัด ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อ สอบถามเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลาง บางขวางเพื่อนำคำตอบมาสร้างตัวแปร

การสร้างมาตรวัดทุกตัวในการวิจัย ผู้วิจัย ดำเนินการสร้างมาตรวัดโดยคำนึงถึงความถูกต้องด้าน เนื้อหา (content validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ความเชื่อถือได้ (reliability) และ ความใช้ได้กับประชากรเป้าหมาย (practicality) ซึ่งความ ถูกต้องด้านเนื้อหาหรือความตรงตามเนื้อหาเป็นความ ตรงที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตรวจสอบเนื้อหาของเครื่องมือ ว่าข้อคำถามวัดได้ตรงเนื้อหาของเรื่องที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยในการตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ผู้วิจัยให้การ ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาและการปฏิบัติ ตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ เคยใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ร่างขึ้น ไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาได้แก่ ผ.ศ. (พิเศษ) พล ต้ารวจโท ดร.ณรงค์ กุลนิเทศ และ ดร.สุดาวรรณ สมใจ เพื่อขอรับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะและเพื่อตรวจสอบ ความถูกต้องให้เกิดความเข้าใจที่ตกถูกต้องตรงกันแก่ ผู้ตอบแบบสอบถาม และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การวัดความเชื่อถือได้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวัดความ สอดคล้องภายใน (internal consistency method) แบบ Cronbach Alpha ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากเพื่อ หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของรายการแต่ละ รายการ และแต่ละมาตรวัด โดยค่าอัลฟาที่อยู่ระหว่าง .50 -.69 เป็นค่าที่เชื่อถือได้ในระดับปานกลาง และมีค่า ตั้งแต่ .70 ขึ้นไปมีค่าความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง แต่ หากอัลฟาท่ำกว่าระดับ .50 ถือได้ว่ามีความเชื่อถือได้น้อย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550) ซึ่งจากการทบทวน วรรณกรรมพบว่านักวิชาการจากต่างประเทศต่าง ๆ ส่วน ใหญ่ใช้วิธีนี้

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นทั้งหมดไปทดลองใช้ กับพนักงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ในจังหวัด พิษณุโลก ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เมื่อเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557 จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อศึกษาคุณภาพรายข้อและศึกษาคุณภาพโดยรวมโดย พิจารณาคุณภาพรายข้อที่ Item-Total Correlation (r) และพิจารณาคุณภาพโดยรวมพิจารณาที่ Alpha ซึ่งควรมี ค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 11 ทดสอบสมมติฐานความเบ้และความโด่งด้วย สถิติทดสอบ Z (Z-test) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัว แปรด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์ สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ความเที่ยงของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: pc) และค่าเฉลี่ยของความ แปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted: pv) นอกจากนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัย เหตุและผลความเป็นธรรมทางสังคม ที่ผู้วิจัยทำการศึกษ าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร มาพัฒนาเป็น กรอบแนวคิดการวิจัย และกำหนดให้เป็นโมเดลการวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม LISREL for Windows version 8.80

ผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับของภาวะผู้นำแรงจูงใจ ความ ผูกพันต่อองค์กร ความสามารถเข้าแก้ปัญหา และการ ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ที่ประกอบด้วย มิติ คุณธรรม วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ โดยพบว่า เจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ได้เรือนจำกลางบางขวางมีความคิดเห็นใน ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับสูง ที่สุดได้แก่มิติคุณธรรม วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ตามลำดับ



แรงจูงใจ ที่ประกอบด้วย มิติแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับสูงที่สุด ได้แก่ มิติแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์กร ที่ประกอบด้วย มิติการมีส่วนร่วม ความสอดคล้อง และพันธกิจ พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกด้าน โดยด้านที่มีระดับสูงที่สุด ได้แก่ ด้านพันธกิจ ด้านความสอดคล้อง และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

ความสามารถเชี่ยวชาญปัญหา ที่ประกอบด้วยความสามารถด้านภาษา ด้านการเข้ากับผู้อื่น และด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า ด้านที่เห็นด้วย ได้แก่ ความสามารถด้านภาษา และด้านการรู้จักและเข้าใจตนเอง สำหรับด้านการเข้ากับผู้อื่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉย ๆ

การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ ที่ประกอบด้วย จรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ จริยธรรม และความภาคภูมิใจ พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำกลางบางขวางมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร พบว่า ด้านที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ด้านจริยธรรม ส่วนด้านจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ และด้านความภาคภูมิใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ตามลำดับ

สมมุติฐานข้อที่ 1: การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ขึ้นอยู่กับความสามารถเชี่ยวชาญปัญหา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และภาวะผู้นำ จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์กับความสามารถเชี่ยวชาญปัญหา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และภาวะผู้นำ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 82.2

สมมุติฐานข้อที่ 2: แรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับความสามารถเชี่ยวชาญปัญหา ความผูกพันในองค์กร และ

ภาวะผู้นำ จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสามารถเชี่ยวชาญปัญหา ความผูกพันในองค์กร และภาวะผู้นำ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 94.8

สมมุติฐานข้อที่ 3: ความผูกพันในองค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถเชี่ยวชาญ และภาวะผู้นำ จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถเชี่ยวชาญปัญหา และภาวะผู้นำ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 65.7

สมมุติฐานข้อที่ 4: ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับความสามารถเชี่ยวชาญ จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสามารถเชี่ยวชาญปัญหา อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 30.9

การอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ มีความสัมพันธ์กับความสามารถเชี่ยวชาญปัญหา แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และภาวะผู้นำ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 82.2 ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์นั้นมีลักษณะที่พิเศษแตกต่างไปจากงานในส่วนราชการอื่น กล่าวคือ งานราชทัณฑ์ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง ทำให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตราครุฑกว่าข้าราชการในหน่วยงานอื่น ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เสียขวัญ ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ

นอกจากนี้งานราชทัณฑ์ยังเป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันทีที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันเพื่อปฏิบัติในเวลาต่อมาได้ เพราะภารกิจหลักที่สำคัญประการแรกของกรมราชทัณฑ์คือการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี กรมราชทัณฑ์ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ใน การควบคุมได้ แม้เรือนจำจะมีอัตรากำลังหรือสถานที่ควบคุมไม่เพียงพอก็ตาม ประกอบกับการควบคุมหรือการปล่อยตัว



ผู้ต้องขังจะต้องทำในทันทีที่ได้รับหมายศาลหรือคำสั่งตามกฎหมาย จะผ่อนผันไปดำเนินการในวันอื่นไม่ได้ ข้าราชการเรือนจำฯ จึงต้องปฏิบัติตามให้เสร็จสิ้นทันที แม้ว่าเวลาจะเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตาม ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูง

งานราชทัณฑ์ยังเป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วน และถูกต้องแม่นยำตรงจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ กล่าวคือในการรับหมายศาลการรับ-ปล่อย-ตรวจค้นตัวผู้ต้องขัง การกำหนดวันพ้นโทษ/การลดวันต้องโทษ และการดำเนินงานด้านอื่น ๆ เช่น การประหารชีวิตนักโทษเด็ดขาดเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างรอบคอบจะผิดพลาดไม่ได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความชำนาญการและประสบการณ์เฉพาะทาง นอกจากนี้งานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคมยังเป็นงานที่มีความยากมาก โดยเฉพาะผู้ต้องขังที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ร้ายโดยสันดาน เนื่องจากผู้กระทำผิดส่วนใหญ่สะสมพฤติกรรมความคิดและจิตสำนึกในทางที่ไม่ถูกต้องเป็นระยะเวลายาวนาน เป็นบุคคลที่มีสภาพจิตผิดปกติคือด้านมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ประกอบกับงานด้านการอบรมแก้ไข พัฒนาพฤติกรรมนิสัยเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมผู้ต้องขังให้เป็นปกติเหมือนบุคคลทั่วไป จึงเป็นงานที่ถือว่ามีความยากมากเป็นพิเศษ

จรรยาข้าราชการแม้จะเป็นข้อปฏิบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่ไม่ได้เป็นข้อบังคับให้ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติตาม เนื่องจากยังมีข้อยกเว้นไว้ในมาตรา 79 ว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา จึงมักจะมีข่าวการละเมิดจรรยาข้าราชการที่อาจนำไปสู่การประพาศผิดวินัยและการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบปรากฏให้เห็นผ่านสื่อมวลชนต่าง ๆ อยู่เสมอ (มนตรีบุญนาค, 2552: 5)

ประกอบกับมาตรฐานพฤติกรรมแบบมีคุณธรรมของผู้บังคับบัญชาจะนำไปสู่การมีจรรยาบรรณ ได้แก่ การมี

ความซื่อสัตย์ การมีใจกว้างเปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรม มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความเมตตากรุณา ซึ่งจะทำให้ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีถูกต้องและน่าเชื่อถือสำหรับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กรนั้น และจะนำไปสู่การยินยอมปฏิบัติตามหรือมีจริยธรรมตามที่ผู้นำเป็นอยู่เนื่องจากมีตัวแบบที่ดีให้ดำเนินรอยตาม

จากการที่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้ปฏิบัติตนตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์เป็นเพราะทุกคนมีความผูกพันต่อองค์กรจึงทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพสมาชิกของโครงการได้อย่างสูงสุด การทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในความสำคัญขององค์กร ได้มีส่วนร่วม ได้เป็นเจ้าของในความคิด แนวปฏิบัติต่าง ๆ ในองค์กร และเห็นว่าความสำเร็จขององค์กรก็คือ ความสำเร็จของผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน จึงน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรของรัฐมากกว่ากลยุทธ์อื่น ๆ กล่าวอีกนัยหนึ่งการบริหารจัดการต่าง ๆ ขององค์กรภาครัฐจึงเป็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรการปฏิบัติขององค์กรโดยถือว่า นโยบายเหล่านั้นมาจากผู้ปฏิบัติเองโดยตรง (วรเดช จันทรศร, 2550: 28) ซึ่งในการที่บุคคลจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้นั้นก็คือการที่เขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นสมาชิกหนึ่งขององค์กรอันจะนำไปสู่แรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Steer and Porter, 1983, กุลนรี ถนอมสุข, 2551)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. กรมราชทัณฑ์ในฐานะที่เป็นหน่วยงานบังคับบัญชาเรือนจำทุกแห่งในปกครองจะต้องมีนโยบายที่เป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้แก่ข้าราชการราชทัณฑ์และพัฒนาความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ ให้รางวัลสิ่งตอบแทน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำทั่วประเทศมีแรงจูงใจและความผูกพันองค์กร เสียสละอุทิศตนในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริงไม่ได้เกิดจากการถูกบังคับ เนื่องจากว่าการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์นั้นเป็นงานที่หนักไม่มีเวลาให้กับ



ครอบครัวและหล่อแหลมต่อการกระทำความผิดได้ ดังนั้น สำหรับแนวทางการทำให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้ปฏิบัติตนตามจรรยาข้าราชการราชทัณฑ์ได้อย่างดีเยี่ยม กรมราชทัณฑ์ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความสำคัญได้ขวัญและกำลังใจ จัดสวัสดิการช่วยเหลือเกื้อกูลที่เหมาะสม สนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างมีคุณธรรม ส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับเจ้าหน้าที่ในการศึกษาเพิ่มเติม และมีระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

2. กรมราชทัณฑ์จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้กับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้เข้ารับการพัฒนาทักษะทางด้านความรู้ให้สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาและปรับใช้กับลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์ได้อย่างสม่ำเสมอ และเป็นที่ยอมรับกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ เมื่อเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความรักผูกพันต่อองค์กรโดยมีต้องบิบบังคับ เพราะการทำงานจะเป็นลักษณะทำด้วยใจมากกว่าทำตามคำสั่ง สนุกกับงานที่ทำ ทำงานแบบมีความสุข เช่น จัดอบรมเพิ่มเติมความรู้เกี่ยวกับทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เช่น เครื่องแบบ รองเท้า ฯลฯ มีการให้รางวัลยกย่องชมเชยอย่างมีระบบ เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และสร้างขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร

3. จากข้อค้นพบกรมราชทัณฑ์ต้องนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาสร้างแนวทางการพัฒนาความสามารถของ

เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากลักษณะงานของราชทัณฑ์นั้นเป็นระบบงานที่ไม่เป็นปกติเหมือนกับข้าราชการทั่วไป จึงต้องอาศัยความสามารถเชี่ยวชาญ และผู้ที่มีภาวะผู้นำอย่างแท้จริงจึงจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งกรมราชทัณฑ์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญอย่างแท้จริง เช่น การจัดฝึกอบรมเพิ่มความสามารถพัฒนาความรู้ให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันเกี่ยวกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมทบทวนความรู้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้งต่อคน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา ประเพณีต่าง ๆ ตลอดจนการนำไปทัศนศึกษาดูงานเรือนจำอื่น ๆ เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน

4. ภาวะผู้นำนั้นไม่สามารถเกิดขึ้นได้เองตามธรรมชาติ ดังนั้น กรมราชทัณฑ์จำเป็นต้องพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ของเรือนจำมีความสามารถด้านความรู้เพื่อที่จะพัฒนาเป็นเจ้าหน้าที่ที่มีภาวะผู้นำ ซึ่งกรมราชทัณฑ์ต้องมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เช่น จัดการฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถเจ้าหน้าที่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการฝึกกับทวนและเทคนิคใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน จัดฝึกอบรมยุทธวิธีในการตรวจค้น ควบคุม ฯลฯ

เอกสารอ้างอิง

- กุลนรี ถนอมสุข. (2551). *การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงทางอ้อมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูที่มีต่อคุณภาพนักเรียน*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภา เต็งไตรรัตน์. (2547). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2541). *เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิตนา ขวมนมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน – องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธการพิมพ์.
- ประวีณ ฒ นคร. (2546). *การเขียนหนังสือติดต่อราชการและธุรกิจ: บทเรียนด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.



- พงษ์ศักดิ์ แป้นแก้ว. (2546). รายงานการวิจัยรูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- Anita, W. (1995). *Educational Psychology*. Toronto: Allyn & Bacon.
- Bandura, A. (1983). *Psychological mechanisms of aggression*. In R. G. Geen & E. Donnerstein (Eds.), *Aggression: Theoretical and empirical reviews* (pp. 1-40).
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly*. 17: 595-616.
- Clayton, P. (1972). *Existence Relatedness Growth*. New York: Free Press.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Forth Worth, TX: Dryen Press.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: Thomson.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in Organizational* (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Herman, J. J. (1991). *School-based management: Current thinking and practice*. Illinois: Charles C. Thomas Publisher.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1972). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (1996). *Management of Organizational Behavior* (7th ed.). Upper Sandle River, NJ: Prentice-Hall.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality in the Classroom*. New York: Harper & Brather.
- Northouse, P. G. (2012). *Introduction to leadership: concepts and practice*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Steers, R. M. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior* (3rd ed.). New York: McGraw - Hill.
- Story, M. F., Winters, J. M. W., Premo, B., Kales, J. I., & Winters, J. M. (2003). *Understanding barriers to healthcare caused by inaccessible medical instrumentation*. Retrieved. from http://www.erc-ami.org/erc-ami/pubs/RESN03_MFS_Medical.pdf.
- Vroom, V. H. (1970). *Work and Motivation*. New York: John Willey & son.
- Yukl, G. A. (1994). *Leadership in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall.



บุพปัจจัยทางการเมืองและอำนาจฝ่ายบริหารที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง: กรณีศึกษาจังหวัดลำปาง

Political Antecedents and Administrative Power Effecting the Work Performance of Direct-elected Mayor: A case Study at Lampang Province

กิตติภูมิ นามวงศ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลทางการเมืองในการใช้อำนาจฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาและพฤติกรรมทางการเมืองที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างประชาชนในเขตเทศบาลนครลำปาง, เขตเทศบาลเมืองเขลางค์นคร, เขตเทศบาลตำบลเกาะคา และเขตเทศบาลตำบลห้างฉัตร จำนวน 400 ราย โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้น (Hierarchical Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมทางการเมือง อำนาจฝ่ายบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาอยู่ในระดับปานกลาง และยังมีอิทธิพลต่อกันโดยทางตรงและทางอ้อม โดยข้อมูลเชิงปริมาณมีข้อค้นพบอย่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: บุพปัจจัยทางการเมือง, อำนาจฝ่ายบริหาร, ผลการปฏิบัติงาน, การเลือกตั้งโดยตรง

Abstract

The research aimed to study the board of council; and the political behavior effecting the work performance of the direct-elected mayor. The research employed the quantitative method to collect data, using a questionnaire as a tool and the sample was 400 people from Lampang Municipal Area, Kelangnakorn Municipal Area, Koh Kah Municipal Area, and Hang Chat Municipal Area. Hierarchical Regression Analysis was also used to find out the relationship among variables The result found that the work performance of the mayor was related to political behavior, and the administrative power; while the relationship between the administrative team and the board of council was at a moderate level, and they had effect on each other directly and indirectly, having statistical significance.

Keywords: Political Antecedents, Administrative Power, Work Performance, Direct-elected



บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นคือ หลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ท้องถิ่นสามารถมีอิสระในการดำเนินงานของท้องถิ่นด้วยตนเองตามแต่ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ โดยเฉพาะในเรื่องต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2548) คือ ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้จะต้องมีสิทธิปกครองตนเอง เป็นองค์กรที่มาจาก การเลือกตั้งโดยประชาชน มีอิสระในการกำหนดนโยบาย วินิจฉัยปัญหาต่างๆ และมีอิสระในการเก็บภาษีอากรและการเงินการคลังของท้องถิ่นเอง (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2544) ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้นๆ เป็นสำคัญ

ความเป็นอิสระของท้องถิ่น รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น มีสิทธิจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิได้รับการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง ในความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วย อำนาจหน้าที่ และการพัฒนาการกระจายอำนาจของรัฐให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจที่มีสาระเกี่ยวกับการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการ และการจัดสัดส่วนภาษีอากรระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเองให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

ด้วยมุ่งคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญ และกำหนดให้มีคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ต่างๆ ดังกล่าวอีกด้วย

การกำกับดูแลของรัฐ ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นเท่านั้น แต่ต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม ทั้งนี้จะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่ได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงหรือมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี จะเป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่นไม่ได้ การถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้ง มีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียง เห็นว่าสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้ใด ไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไป ให้สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง การลงคะแนนเสียงต้องมีผู้มีสิทธิเลือกตั้งมาลงคะแนนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด การริเริ่มเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่นเพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่น คำร้องนั้นจะต้องจัดทำร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นเสนอมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าชื่อรวมทั้งการตรวจสอบให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ การบริหารงานบุคคลท้องถิ่นประกอบด้วย การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความต้องการและ



ความเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่น และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อน

ปัจจุบันทุกเทศบาลทั้งเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบลได้ใช้รูปแบบการบริหารงานแบบนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนทั้งหมด เทศบาลบางแห่งสามารถบริหารเทศบาลไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่บางแห่งการบริหารเทศบาลมีปัญหา ทั้งความขัดแย้งระหว่างฝ่ายสภา กับฝ่ายบริหาร การใช้อำนาจการบริหารของนายกเทศมนตรี และที่สำคัญคือพฤติกรรมทางการเมือง

สำหรับเทศบาลที่สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารอยู่ในขณะนี้ก็ยังไม่สามารถสรุปได้ว่า เทศบาลใดจะไม่มีปัญหาแต่ประการใดในอนาคต ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ผู้วิจัยตั้งข้อสงสัยว่าการเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถมีฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนทั้งอำนาจฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภา และพฤติกรรมทางการเมืองมีความเหมาะสมหรือไม่ การมุ่งประเด็นปัญหาไปที่เรื่องที่มาของอำนาจฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภา และพฤติกรรมทางการเมืองซึ่งก็หมายถึง การไม่ได้พิจารณาเฉพาะแนวคิดที่ว่าด้วยฝ่ายบริหารเข้มแข็งมีลักษณะอย่างไรอย่างเดียว เพราะแนวคิดที่ว่าด้วยฝ่ายบริหารเข้มแข็งมิใช่หมายถึงการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 11, ฉบับที่ 12 และฉบับที่ 13) (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2546) คือ ต้องการให้ฝ่ายบริหารของเทศบาลมีความเข้มแข็งและมีเสถียรภาพทางการเมืองมากขึ้นให้องค์กรเทศบาลสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะทั้งฝ่ายบริหารคือนายกเทศมนตรีและฝ่ายสภา คือสมาชิกสภาเทศบาลมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง และให้ประชาชนมีทางเลือกในการตัดสินใจทางการเมือง การติดตามการดำเนินการด้านนโยบายที่ได้นำเสนอต่อประชาชนและการเสนอตัวของผู้สมัครรับเลือกตั้ง

จากเจตนารมณ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติเทศบาลต้องการให้ฝ่ายบริหารของเทศบาลมีความเข้มแข็งและมีเสถียรภาพมากขึ้น ทั้งอำนาจฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภา และพฤติกรรมทางการเมือง ตามแนวคิดที่ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น นายกเทศมนตรีต้องมีอำนาจในการบริหารงานเทศบาลอย่างเต็มที่ ซึ่งรวมไปถึงอำนาจในการบริหารงานบุคคล ซึ่งสามารถแต่งตั้ง ถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี เลขานุการนายกเทศมนตรี และให้คุณโทษแก่ข้าราชการประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ มีอำนาจในการจัดทำงบประมาณให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้แถลงต่อสภาเทศบาล โดยไม่ต้องเกรงกลัวกับอำนาจการต่อรองฝ่ายสภาเทศบาล ฝ่ายสภาเทศบาลมีอำนาจหน้าที่เพื่อการติดตาม ตรวจสอบ และพิจารณาอนุมัติงบประมาณเท่านั้น ฝ่ายบริหารมีอำนาจในการเสนอข้อบัญญัติเทศบาล และมีอำนาจในการยั้งข้อบัญญัติที่ออกโดยฝ่ายสภาได้

จากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในองค์กรเทศบาลที่มีอยู่ทั้งหมดในประเทศไทยปัจจุบันได้ใช้รูปแบบการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรงทั้งหมด ตามพระราชบัญญัติเทศบาลจึงจำเป็นต้องทำการศึกษาวิจัยว่า ผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงเป็นไปตามแนวความคิดที่ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการใช้อำนาจฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภา และพฤติกรรมทางการเมืองเป็นอย่างไร และมีข้อค้นพบเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กรเทศบาลในประเทศไทยได้ในด้านใดบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลทางการเมืองในการใช้อำนาจฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภา และพฤติกรรมทางการเมืองที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี



บททวนวรรณกรรม

การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย

กระทรวงมหาดไทยเป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด กล่าวคือ เป็นตัวแทนของรัฐบาลในฐานะผู้นำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติ เข้าร่วมกับผู้บริหารในรัฐบาลกำหนดแนวนโยบายต่างๆ ประสานงานและดูแลการบริหารงานคลัง การบริหารงานบุคคลให้กับหน่วยการปกครองท้องถิ่น ตลอดจนเป็นหน่วยงานตัวแทนของรัฐบาลทำหน้าที่ดูแลออกระเบียบข้อบังคับต่างๆ สำหรับการบริหารงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ความผาสุกแก่ประชาชนในท้องถิ่นแห่งนั้นๆ กระทั่งปี พ.ศ. 2540 จุดเปลี่ยนสำคัญที่สุดของการเมืองไทย และคือจุดเปลี่ยนเดียวกันกับที่เปลี่ยนแปลงการปกครองท้องถิ่นของไทยอย่างมหาศาลได้เกิดขึ้นในช่วงปลายปีนี้เอง นับแต่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับพุทธศักราช 2540 เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2540 ด้วยมีกระแสเรียกร้องจากสังคมให้มีการปฏิรูปการเมือง (political reform) อย่างจริงจังก่อนหน้านี้

บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับ 2540 ถือว่า หลักสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นอย่างชัดเจน คือ มาตรา 78 ซึ่งปรากฏอยู่ในหมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มีใจความสำคัญกำหนดให้ “รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น”

ส่วนรัฐธรรมนูญฉบับ 2550 ได้บัญญัติสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นเอาไว้หลายมาตรา ในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่มาตรา 281-290 รวม 10 มาตราด้วยกัน โดยที่สำคัญคือ มาตรา 281 ที่ได้อธิบายถึงขอบเขตอำนาจที่มอบให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยระบุเนื้อหาไว้ว่า “องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลาย ย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ... การกำหนดอำนาจและหน้าที่ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นให้แก่ท้องถิ่นเป็นสำคัญ...” ยิ่งกว่านั้น ตามมาตรา 284 ก็ห้ามไม่ให้มีการแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีผลทำให้กระทรวงมหาดไทยต้องยกเลิกการเข้าดำรงตำแหน่งของทั้งผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และข้าราชการในองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในเวลาต่อมา

ระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างชัดเจน ในอันดับแรก บทบาทของราชการส่วนภูมิภาคที่เคยเป็นเสมือนผู้บังคับบัญชาของราชการส่วนท้องถิ่นจะเปลี่ยนแปลงไป โดยหันไปเน้นหนักในด้านของการกำกับดูแลมากกว่าอื่นใด ในอันดับต่อมา ขนาดของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคต้องปรับตัวให้มีขนาดเล็กลง ในขณะที่ราชการส่วนท้องถิ่นจะขยายให้มีขนาดใหญ่ขึ้นความเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ตามกระแสการปฏิรูปในทศวรรษ 2540 นี้ถือได้ว่าเป็น ทศวรรษสำคัญของการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นมากกว่าทุกทศวรรษที่ผ่านมา นับตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475

แนวคิดว่าด้วยการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง

การเลือกตั้งผู้บริหารโดยตรงหรือเรียกอีกอย่างว่าเลือกนายกเทศมนตรีโดยตรงเป็นแนวคิดที่มุ่งศึกษา ที่มาของหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่าควรมีที่มาแบบใดจึงจะเกิดความชอบธรรมและประโยชน์มากที่สุด ซึ่งที่มาของผู้บริหารท้องถิ่นในโลกมาจาก 3 วิธีที่สำคัญได้แก่ (1) การเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง (2) การเลือกตั้งของตัวแทนประชาชน หรือการ



เลือกตั้งโดยอ้อม (3) วิธีการพิเศษ เช่น แต่งตั้ง คัดสรร หรือว่าจ้าง

ปัจจุบันกฎหมายเปิดโอกาสให้มีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงจากประชาชน ได้แก่ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และเทศบาลนครหรือเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ดังนั้นการที่จะพิจารณาได้ว่า ที่มาของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมาด้วยวิธีใด จำต้องพิจารณาถึงข้อดีข้อเสียต่างๆ เสียก่อน

การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือกตั้งผู้บริหารโดยตรง ในสังคมไทย ไม่ใช่เรื่องแต่ประการใด มีการพิจารณากันมาบ้างแล้ว ตั้งแต่ในสมัยรัฐบาลพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ ในปี พ.ศ. 2521 (นรนิติ เศรษฐบุตร, 2544; สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2539) และประสบผลสำเร็จจนออกมาเป็นรูปธรรมในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

ต่อมารัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ได้เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถมีผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากกาเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนได้ จึงทำให้หลายฝ่ายเรียกร้องให้มีการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบอื่นๆ มีผู้บริหารที่มาจากกาเลือกตั้งโดยตรงได้ทั้งหมดจนในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยจึงมีการเลือกตั้งผู้บริหารโดยตรงทุกรูปแบบ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรูปแบบสภาผู้จัดการ (Council-Manager) จะได้ผู้บริหารที่เป็นนักบริหารโดยอาชีพ มากกว่านักการเมืองท้องถิ่น (Leverly and Kevin, 1992)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ

สมคิด เลิศไพฑูรย์ (2546) กล่าวว่า การกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) แบ่งออกเป็น 2 กรณีคือ (1) การแบ่งอำนาจการปกครองที่เรียกว่า Decentralization และ (2) การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง (Devolution) หมายความว่า การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเองนี้มีหลักการสำคัญที่ว่า จะต้องเป็นการมอบอำนาจให้ทั้งอำนาจการเมือง (Political Decentralization) และอำนาจในการบริหาร

(Administrative Decentralization) ซึ่งจะตรงกับสภาพความเป็นจริงของการปกครองตนเองในท้องถิ่นนั้น จะต้องมีสิทธิเสียทางการเมือง มีการเลือกตั้ง มีการกำหนดนโยบาย มีการควบคุมทางการเมือง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนต่างๆ เพื่อให้บริการและการปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นไปตามเจตจำนงหรือความต้องการของคนในท้องถิ่นให้มากที่สุด

หลักการสำคัญของการมอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง (Devolution) จะต้องประกอบไปด้วยดังต่อไปนี้ (Harrop and Miller, 1987) คือ (1) ต้องให้องค์กรที่ได้รับการกระจายอำนาจนั้นให้มีการเลือกตั้ง (2) ต้องให้มีองค์กรในการบริหารหรือการปกครองท้องถิ่นเกิดขึ้นโดยต้องมีสภาพเป็นนิติบุคคล (3) หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีอิสระหรือสิทธิในการปกครองตนเอง (Autonomy) (4) หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรจะต้องมีอำนาจในการดำเนินการตราข้อบัญญัติ (5) หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ควรมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้โดยชอบด้วยกฎหมาย และเป็นไปตามการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง (6) ภายในการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ จะต้องมีอำนาจในการปกครองบังคับบัญชา (7) องค์กรนั้นจะต้องมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบภายในอาณาเขตที่กำหนดขึ้นโดยรัฐบาลกลาง

พฤติกรรมทางการเมืองและผลการปฏิบัติงาน

นับตั้งแต่เรื่องการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง (อันเป็นจุดเริ่มแรกของการโอนอำนาจอันชอบธรรมของประชาชนให้กับบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย) การมีส่วนร่วมกิจการหรือองค์การทางการเมือง การมีความสัมพันธ์ติดต่อกับนักการเมือง การอภิปรายหรือการแสดงออกซึ่งความเห็นในประเด็นปัญหานักการเมือง ตลอดจนการติดตามข่าวสารต่างๆ ทางการเมือง เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมในการใช้สิทธิในการออกเสียงเลือกตั้งเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมทางการเมือง ซึ่งปัญหาเกี่ยวกับการยอมรับหรือไม่ยอมรับในระดับใดต่อผู้แทนปวงชนในระบอบประชาธิปไตยก็พิจารณาได้จากเรื่องนี้เป็นสำคัญ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมในการใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งของ



ประชาชน เป็นส่วนสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในบรรดา
พฤติกรรมทางการเมือง (Robson, 1953)

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางการเมือง
เมื่อทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ ที่
เกี่ยวเนื่องและผูกพันในฐานะที่เป็นตัวแปรอิสระ
(independent variables) ในกระบวนการทางการเมือง
มีดังนี้ (1) ปัจจัยทางสังคม (social factors) (2) ปัจจัย
ทางด้านจิตวิทยาการเมือง (psychological political
factors) (3) การรับข่าวสารเกี่ยวกับการเลือกตั้ง
(information) (4) ปัจจัยในผลประโยชน์แห่งตนในการ
เลือกตั้ง (self-interest) (5) อุดมการณ์ทางการเมือง
(political ideology) (Tony, 2000) (6) การตัดสินใจ
ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งนายกเทศมนตรี (voting
decision for the direct Mayoral Election)

การบริหารท้องถิ่นและความสัมพันธ์ระหว่าง ฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภา

หน่วยการบริหารท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
เทศบาลควรประกอบด้วย ลักษณะสำคัญคือ (1) มี
รูปแบบและโครงสร้าง รวมทั้งเนื้อหาสาระและแก่นแท้
ภายในหน่วยงานที่สอดคล้องกับลักษณะที่ประชาชนใน
ท้องถิ่นเป็นเจ้าของหน่วยงาน หรือหน่วยงานเป็น
ประชาชนในท้องถิ่นเอง (of local people) เป็น
หน่วยงานที่บริหารโดยประชาชนในท้องถิ่นเอง (by local
people) รวมตลอดไปถึงการมีฐานะเป็นนิติบุคคล การมี
หน่วยงานที่แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารและ
ฝ่ายนิติบัญญัติที่ต่างมาจากการเลือกของประชาชน
(popular vote) โดยอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรง
(direct election) ของประชาชนหรือมาจากการเลือกตั้ง
ทางอ้อม (indirect election) ก็ได้ (Bowman and
Kearney, 1999) (2) มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่
บริหารงานของตนเองได้อย่างเป็นอิสระ (autonomy)
ภายในเขตพื้นที่ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง ชัดเจน และ
เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น การควบคุมดูแลๆ ที่มี
ต่อหน่วยการบริหารท้องถิ่นควรเป็นไปน้อยที่สุด และ
เท่าที่จำเป็น ซึ่งเรียกว่า การควบคุมดูแลที่น้อยที่สุด คือ
การควบคุมดูแลที่น้อยที่สุด เฉพาะในเรื่องความเป็นอิสระ

หรือการถูกควบคุมดูแลมากน้อยเพียงใดในส่วนเกี่ยวกับ
งบประมาณควรยึดหลักว่าถ้าหน่วยการบริหารท้องถิ่นใด
ใช้งบประมาณของตนเองประชาชนในหน่วยการบริหาร
ท้องถิ่นต้องเป็นผู้ควบคุมตรวจสอบเองเป็นหลัก แต่ถ้าใช้
งบประมาณของรัฐบาลในส่วนกลาง ก็จะต้องยินยอมและ
พร้อมให้รัฐบาลในส่วนกลางเข้ามาควบคุมตรวจสอบได้
เสมอ และไม่ว่าหน่วยการบริหารท้องถิ่นจะมีความเป็น
อิสระมากน้อยเพียงใดก็ยังคงเป็นส่วนหนึ่งของประเทศ
ไทยเสมอ (สมคิด เลิศไพฑูรย์ และมรุต วันนาค, 2546)
(3) มีการบริหารงานบุคคลของตนเอง หมายถึง การมี
อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลหรือการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงาน (James, 2001) (4) มี
งบประมาณหรือมีรายได้ของตนเอง หมายถึง หน่วยการ
บริหารท้องถิ่นมีแหล่งรายได้ของตนเองเป็นส่วนใหญ่ และ
รายได้บางส่วนอาจได้มาจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลใน
ส่วนกลาง (5) มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน หมายถึง
หน่วยการบริหารท้องถิ่นให้บริการสาธารณะต่อประชาชน
ได้อย่างคล่องตัวรวดเร็ว ใกล้เคียง ทัวถึงสนองความต้องการ
ที่แท้จริงของประชาชนและนับจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เป็นต้นมาการ
บริหารงานที่โปร่งใส และเปิดโอกาสให้มีการควบคุม
ตรวจสอบได้เป็นเรื่องสำคัญที่สมควรรวมไว้ด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภา
ท้องถิ่น คือ (1) เสถียรภาพและความเข้มแข็งของฝ่าย
บริหาร (2) ร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
กับเสถียรภาพของฝ่ายบริหาร (3) อำนาจต่อรองของสภา
ที่มีต่อฝ่ายบริหาร และ (4) การยุบสภาและการตั้งกระทู้
ถามนายกเทศมนตรี

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้
แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
และไปใช้สิทธิเลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรงในจังหวัด
ลำปาง

ผู้วิจัยกำหนดอัตราส่วนในการเก็บข้อมูลร้อยละ 30
ของเทศบาลในจังหวัดลำปาง โดยใช้ตารางเลขสุ่ม (Table of
Random Number) จากการสุ่ม 25 เทศบาล ได้เทศบาลที่



เป็นหน่วยของตัวอย่างจำนวน 4 เทศบาลได้แก่ (1) เทศบาลนครลำปาง (2) เทศบาลเมืองเขลางค์นคร (3) เทศบาลตำบลเกาะคา (4) เทศบาลตำบลห้างฉัตร

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างผู้มีสิทธิเลือกตั้งซึ่งใช้เป็นหน่วยวิเคราะห์โดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ แต่ละเทศบาล (1) เขตพื้นที่เทศบาลนครลำปาง จำนวน 160 ราย (2) เขตพื้นที่เทศบาลเมืองเขลางค์นคร จำนวน 140 ราย (3) เขตพื้นที่เทศบาลตำบลเกาะคา จำนวน 60 ราย (4) เขตพื้นที่เทศบาลตำบลห้างฉัตร จำนวน 40 ราย รวมได้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 9 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) ข้อมูลเกี่ยวกับจิตวิทยาทางการเมืองที่มีต่อผลพฤติกรรมทางการเมือง (3) ข้อมูลเกี่ยวกับข่าวสารทางการเมืองที่มีต่อผลพฤติกรรมทางการเมือง (4) ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์แห่งตนที่มีผลต่อพฤติกรรมทางการเมือง (5) ข้อมูลเกี่ยวกับอุดมการณ์ทางการเมืองที่มีผลต่อพฤติกรรมทางการเมือง (6) ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจลงคะแนนเลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรงที่มีผลต่อพฤติกรรมทางการเมือง (7) ข้อมูลเกี่ยวกับอำนาจฝ่ายบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรง (8) ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรง และ (9) ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อพฤติกรรมทางการเมือง อำนาจฝ่ายบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีที่มาจาก การเลือกตั้งโดยตรงในจังหวัดลำปาง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ (1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (2) วิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้น (Hierarchical Regression Analysis) (3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

ผลการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของการใช้อำนาจฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาและพฤติกรรมทางการเมืองที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี โดยในการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีพบว่า อำนาจฝ่ายบริหารมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภา และพฤติกรรมทางการเมือง ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมทางการเมือง พบว่า ในผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันระหว่างปัจจัย คือ ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยทางข่าวสารทางการเมือง และปัจจัยอุดมการณ์ทางการเมือง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภา พบว่า ผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีมีความสัมพันธ์กันระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภา คือ ในการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาลประชาชนเลือกกลุ่มการเมืองเดียวกันมากที่สุด รองลงมาเลือกเฉพาะนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาลเพียงอย่างเดียวตามลำดับ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาเป็นลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจและการใช้อำนาจของฝ่ายบริหาร เช่น การจัดสรรงบประมาณ โครงการจัดตั้งองค์กรชุมชนและความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ตลอดจนอำนาจฝ่ายบริหารที่ใช้ในการครอบงำโดยผ่านผู้นำชุมชนในการให้ความช่วยเหลือสร้างระบบหวัคະແນນเพื่อความสะดวกได้เปรียบทางการเมือง

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางสังคม ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ของประชากร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่สูง คือ ประชาชนที่มีอายุสูงขึ้นมีแนวโน้มในการยอมรับผลการปฏิบัติงานมากขึ้นเช่นกัน และจากการวิเคราะห์จำแนกประเภทได้ยืนยันข้อสรุปนี้ และแสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของปัจจัยนี้นับว่าสูงทีเดียว ส่วนปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ คือ



รายได้ของประชาชน ส่วนปัจจัยการศึกษาและอาชีพของประชาชนนั้น ถึงแม้จะแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานอยู่บ้าง แต่กระนั้นความน่าเชื่อถือของข้อค้นพบนี้นับว่ามีไม่มากนัก

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยความเชื่อถือว่าไม่ไว้วางใจนักการเมืองแล้ว ปรากฏว่าโดยภาพรวมแล้วประชาชนไม่ค่อยมีความเชื่อถือว่าไว้วางใจนักการเมืองเท่าที่ควร แต่กระนั้นก็ปรากฏความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนี้กับพฤติกรรมทางการเมืองอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยความรู้สึกมีประสิทธิภาพทางการเมืองนั้น ประชาชนโดยมากแล้วมีความรู้สึกไม่มีประสิทธิภาพทางการเมืองเท่าที่ควร ซึ่งอาจเนื่องมาจากการขาดหลักการใช้เหตุและผลตามความคิดในระบอบประชาธิปไตย ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความรู้สึกหน้าที่พลเมืองกับพฤติกรรมทางการเมืองนั้นก็ปรากฏความสัมพันธ์อยู่ แต่กระนั้นผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า เหตุผลเบื้องหลังการยอมรับผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีนั้นอาจจะไม่สอดคล้องกับเหตุและผลตามความคิดทางระบอบประชาธิปไตยนั่นคือ ประชาชนโดยมากยังไม่เป็นประชาชนในระบอบประชาธิปไตยเท่าที่ควร ส่วนผู้ที่มีความพอใจในผลการปฏิบัติงานของเทศบาลสูงก็มีแนวโน้มในการยอมรับสูงเช่นเดียวกัน

ขณะเดียวกันประชาชนโดยมากแล้วยังไม่ค่อยให้ความสนใจในข่าวสารทางการเมืองเท่าที่ควร ซึ่งอาจจะทำให้เชื่อมโยงไปสู่การขาดแรงกระตุ้นในปัจจัยด้านอื่นตามไปด้วย ซึ่งทำให้ได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษโดยเฉพาะจากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ให้ความสนใจในข่าวสารทางการเมืองนั้นก็มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในข่าวสารที่ได้รับด้วย ดังนั้น เมื่อพิจารณาในประเด็นนี้จากผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าผู้ที่มีความเข้าใจในข่าวสารทางการเมืองที่สูงมีแนวโน้มในการมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงด้วย ดังนั้นการให้ข่าวสารทางการเมืองเข้าถึงประชาชนต้องควบคู่ไปกับการเข้าใจในข่าวสารที่เขาได้รับด้วย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยผลประโยชน์แห่งตนทางการเมือง พบว่า โดยมากตระหนักถึงผลประโยชน์แห่งตนในทิศทางที่ไม่สอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตยเท่าที่ควร ซึ่งอาจเนื่องมาจากการมีความรู้สึกไม่มีประสิทธิภาพทางการเมืองและการขาดอุดมการณ์ในทางการเมืองในระบอบ

ประชาธิปไตย แต่กระนั้นจากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีผลประโยชน์แห่งตนสูงมีแนวโน้มที่เข้าสู่กระบวนการทางการเมืองสูงเช่นเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยอุดมการณ์ทางการเมืองพบว่า โดยมากแล้วยังขาดเหตุผลและหย่อนการใช้เหตุผลตามครรลองในระบอบประชาธิปไตยโดยเฉพาะในประเด็นของความรู้สึกผูกพันต่อส่วนรวมนั้น ประชาชนเกือบครึ่งยังยึดถือผลประโยชน์แห่งตนเป็นหลัก และยังคงยอมรับในอำนาจของผู้อื่นมากกว่าตนเอง โดยเฉพาะความรู้สึกเจ้าขุนมูลนายยังฝังรากลึกในความรู้สึกของประชาชนโดยตรง อันทำให้เกิดความรู้สึกไม่มีประสิทธิภาพทางการเมือง แต่กระนั้นโดยมากก็ยังมีโลกทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลงที่สูง แต่ต้องการการเปลี่ยนแปลงแบบรุนแรง อีกทั้งการยอมรับในการใช้อำนาจทางการเมืองปกครองยังมีต่ำอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้วยังกล่าวได้ว่าประชาชนยังมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการปกครองทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และยังคงขาดความรู้ความเข้าใจในกฎและแนวปฏิบัติในทางการเมืองปกครองอยู่มากด้วย

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยเสถียรภาพและความเข้มแข็งของฝ่ายบริหาร พบว่า ประชาชนมีความเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีและกลุ่มสมาชิกสภาเทศบาลที่เป็นกลุ่มเดียวมากกว่า ทั้งนี้ก็เพราะเพื่อต้องการให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภามีความสัมพันธ์กันโดยไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งและต้องการให้เทศบาลพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันและต่อเนื่องกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการยุบสภาหรือการตั้งกระทู้ถาม พบว่า การยุบสภาีผลต่อการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีสูง คือ การยุบสภา แสดงถึงความขัดแย้งและความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาสิ้นสุดลง ถึงแม้ว่าการยุบสภาของนายกเทศมนตรีไม่มีโดยตรง ดังนั้นการยุบสภาย่อมแสดงถึงการขัดแย้ง และโอกาสมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองสูง ส่วนการตั้งกระทู้ถามเป็นการตรวจสอบของฝ่ายสภาที่มีต่อฝ่ายบริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีด้วย



จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยอำนาจในการบริหารงานบุคคล พบว่า อำนาจในการบริหารงานบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานค่อนข้างสูง คือ เมื่อฝ่ายบริหารควบคุมทั้งงานบริหารบุคคล อำนาจหน้าที่และนโยบายได้ทั้งหมดแล้ว ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีสูง ทั้งนี้ผลของการปฏิบัติงานจะเห็นผลชัดเจนก็ต่อเมื่อมีผู้ปฏิบัติงาน คือ เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจหน้าที่ และมีอำนาจในการใช้งบประมาณลงไปสู่ประชาชน แต่ถ้าตรงข้ามฝ่ายบริหารไม่สามารถคุมอำนาจการบริหารบุคคล อำนาจหน้าที่ และงบประมาณได้ดี ย่อมมีผลทางการเมืองตรงข้ามเช่นเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยอำนาจในการจัดทำงบประมาณ พบว่าเมื่อฝ่ายบริหารมีอำนาจในการจัดทำงบประมาณมากย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานแนวโน้มสูงเช่นเดียวกัน คือ อำนาจการจัดทำงบประมาณแสดงถึงผลของการปฏิบัติงาน ถ้าจัดทำงบประมาณในพื้นที่มากแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารมีผลงานมาก ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานมาก และมีแนวโน้มในผลทางการเมืองสูงเช่นเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยอำนาจในการจัดท้าวิสตุอุปกรณ์ พบว่า เมื่อฝ่ายบริหารมีอำนาจการจัดท้าวิสตุอุปกรณ์มาก แสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารมีผลการทำงานแนวโน้มสูงด้วย คือ เมื่อสามารถจัดท้าวิสตุอุปกรณ์มาปฏิบัติงานให้ประชาชนมากแนวโน้มย่อมมีผลงานมาก และมีแนวโน้มมากต่อผลทางการเมือง

ผลการวิเคราะห์อำนาจในการบริหารจัดการทั่วไป พบว่า อำนาจในการบริหารจัดการทั่วไปมีผลต่อการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีสูง คือ ถ้าฝ่ายบริหารมีอำนาจในการบริหารจัดการทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมแสดงถึงผลของการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารสูง และมีผลทางการเมืองสูงเช่นเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์อำนาจการให้บริการประชาชน พบว่า การใช้อำนาจบริหารของฝ่ายบริหารในการให้บริการประชาชนมีผลต่อการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีสูง คือ เมื่อฝ่ายบริหารใช้อำนาจทั้งบุคลากร อำนาจหน้าที่ และงบประมาณ ให้บริการกับประชาชน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ

นายกเทศมนตรี ดังนั้น เมื่อมีการให้บริการกับประชาชนมากเท่าไร แนวโน้มที่ส่งผลในทางการเมืองสูงตามลำดับเช่นกัน

ดังนั้น อำนาจฝ่ายบริหารจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานสูงสุด เพราะอำนาจฝ่ายบริหาร คือ อำนาจรัฐที่มีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน ทั้งอำนาจการบริหารงานบุคคล อำนาจการจัดทำงบประมาณ อำนาจการจัดท้าวิสตุอุปกรณ์ อำนาจการบริหารงานทั่วไป และอำนาจการให้บริการประชาชน โดยทุกๆ ปัจจัยมีความสำคัญต่อผลการทำงานของนายกเทศมนตรี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. เพิ่มระดับการประชาสัมพันธ์ต่อประชาชนด้วยการรายงานข่าวที่ประชาชนควรทราบ รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินงบประมาณของเทศบาลเสนอต่อประชาชนเป็นประจำ และควรทำโดยการให้ข่าวและรายงานแก່หนังสือพิมพ์ท้องถิ่นและวิทยุท้องถิ่นเพื่อเผยแพร่หรือโดยการติดไว้ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของเทศบาลซึ่งควรจัดตั้งไว้ทั่วไปในเขตเทศบาล นอกจากนี้ควรชักชวนและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในการเข้าฟังการประชุมของสภาเทศบาลและควรให้ข่าวกับหนังสือพิมพ์ วิทยุ เกี่ยวกับการประชุม และความเคลื่อนไหวต่างๆ ของเทศบาลเพื่อเผยแพร่เป็นประจำ
2. ควรส่งเสริมสนับสนุนให้นายกเทศมนตรี สาขิกสภาเทศบาล และพนักงานของเทศบาล หาโอกาสออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนในเขตเทศบาลมากยิ่งขึ้น
3. ควรส่งเสริมให้เพิ่มวิธีการที่จะแสดงถึงความผูกพันระหว่างเทศบาลกับประชาชน เช่น การทำป้ายคำขวัญ ผลงานการบริการ ซึ่งแสดงถึงความร่วมมือกันระหว่างเทศบาลกับประชาชนในเขตเทศบาล และควรติดตั้งไว้หลายๆ แห่ง โดยเฉพาะแต่ละแหล่งชุมชนที่หนาแน่น
4. ควรส่งเสริมและปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สำคัญที่น่าสนใจตลอดจนฟื้นฟูวัฒนธรรมประเพณีและการละเล่นของท้องถิ่น



5. ควรจัดนิทรรศการแสดงผลงานอันเป็นประโยชน์ที่ประชาชนในเขตเทศบาลได้รับเปรียบเทียบกับภาษีอากรที่เสียไป ตลอดจนเรื่องที่ประชาชนร้องเรียนให้เทศบาลดำเนินการและผลที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนสนใจและเอาใจใส่ในผลประโยชน์ของตนเองมากยิ่งขึ้น

6. ควรมีการจัดให้มีการอบรมครู ข้าราชการ พนักงานเทศบาล เกี่ยวกับวิธีการสอนและการอบรมเรื่องการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปชี้แจงเผยแพร่แก่นักเรียน ผู้ได้บังคับบัญชา และประชาชนโดยทั่วไป และเพื่อให้เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

7. ควรหาทางส่งเสริมให้เทศบาลมีรายได้เพิ่มขึ้น เพื่อนำไปขยายกิจกรรมที่สมควรจะทำ เพื่อประโยชน์แก่

ประชาชนโดยตรง และในเวลาเดียวกันควรลดการควบคุมจากส่วนกลางให้เหลือเท่าที่จำเป็นเท่านั้น ซึ่งจะทำให้ประชาชนเห็นความสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

8. ควรนำวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้นำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดพิมพ์เอกสาร เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติตัวเลข ระบบฐานข้อมูลหรือจัดทำเว็บไซต์ (Website) ของเทศบาล เพื่อเผยแพร่นโยบาย ประวัติของฝ่ายบริหาร ผลงาน รับแล้วส่งข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการร้องเรียน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- นรนิติ เศรษฐบุตร. (2544). *การเลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2539). *เลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น: ความฝันหรือความจริง, รวบรวมบทความกฎหมายการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2544). *สารานุกรมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2540) เรื่อง การปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: องค์การคำของคุรุสภา.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2546). *แนวคิดที่ว่าด้วยฝ่ายบริหารเข้มแข็งกับการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรงในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์ และมรุต วันนาก. (2546). *แนวคิดที่ว่าด้วยฝ่ายบริหารเข้มแข็งกับการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรงในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2548). *คู่มือประชาชนสำหรับการเลือกตั้ง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.
- Bowman, A. M., & Kearney, C. R. (1999). *State & Local Government*. Boston: Houghton Mifflin.
- Harrop, M., & Miller, W. L. (1987). *Elections and Voter: A comparative Introduction*. London: Macmillan Education.
- James, Q. (2001). *Government by the People National, State and Local Version*. New Jersey: Prentice Hall.
- Leverly, Kevin. (1992). *The Council Manager and Strong Mayor forms of Government in the USA*. Public Money & Management.
- Robson, William A. (1953). *Local Government In Encyclopedia of Social Science*. New York: The Macmillan Company.
- Tony, B. (2000). *Local government in Britain: everyone's guide to how it all works*. London: Penguin Books.



บุพปัจจัยของความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษา
จากกระทรวงศึกษาธิการ

The Antecedents of Readiness in Basic Education Management for Transferring
Schools from the Ministry of Education

ศรีพงษ์ บุตรงามดี

นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาตัวแปรที่เป็นบุพปัจจัยของความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษาสังกัดเทศบาล จำนวน 600 ตัวอย่าง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปัจจัยด้านศักยภาพในการจัดการศึกษามีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านประชาชนผู้รับบริการ โดยมีค่า R^2 เท่ากับ 0.81 ขณะที่ปัจจัยด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยด้านศักยภาพในการจัดการศึกษา และปัจจัยด้านประชาชนผู้รับบริการ มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านปัจจัยด้านประชาชนผู้รับบริการ โดยมีค่า R^2 เท่ากับ 0.92 การวิจัยครั้งนี้นำไปสู่ข้อเสนอแนะว่า การเพิ่มความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ จำเป็นต้องมีการเจรจา สื่อสาร กับผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ความพร้อมในการจัดการศึกษา, การศึกษาขั้นพื้นฐาน, การถ่ายโอนสถานศึกษา

Abstract

The objective of this research is to study the antecedents of readiness in basic education management for transferring schools from the Ministry of Education. This research is quantitative research methods. The data come from 600 education division directors; and structure equation modeling is used for analyzing the data. Regarding the results, it is found that local administration organization and potential basic education management have a direct effect on people who access the educational service ($R^2 = 0.81$); meanwhile, local administration organization, potential on basic education management factors and people who access the educational service have both direct and indirect effects on readiness, having an indirect effect via people who access the educational service ($R^2 = 0.92$). The suggestions of this research are; in order to increase basic education management readiness, negotiation and communication among stakeholders are necessary in the changing process.

Keywords: Readiness for education, Basic education, Transferring Schools



บทนำ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 มาตรา 17 มาตรา 18 และมาตรา 19 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 41 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น ซึ่งการจัดการศึกษาของชาติจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ซึ่งกำหนดให้การพัฒนาด้านเป็นเป้าหมายหนึ่งของการพัฒนาประเทศ เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาของชาติจึงมีหน้าที่ในการแปลงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำเป็นแผนการศึกษาแห่งชาติ ปัจจุบันประเทศไทยใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) ซึ่งเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนอย่างรอบด้าน และสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา เพื่อสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้

โดยรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพประชาชนโดยกำหนดนโยบายขยายการศึกษาโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย 15 ปี ซึ่งได้แถลงนโยบายการศึกษาต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2551 นอกจากนี้ในวันอังคารที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2552 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบต่อข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอและให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยในข้อเสนอดังกล่าวได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” และกำหนดเป้าหมายว่า ภายในปี พ.ศ. 2561 มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน สถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นจำนวนมากที่ขาดแคลนทรัพยากรสำหรับใช้ในการจัดการศึกษา เช่น การขาดแคลนครู วัสดุ อุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนต่างๆ เป็นต้น จนต้องขอรับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สุวรรณ พิณตานนท์, 2551) ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่ชนบทเป็นจำนวนมาก ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น จึงนำไปสู่การกำหนดนโยบายการถ่ายโอนสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การจัดการศึกษาของประเทศไทยเป็นการจัดการศึกษาของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน ซึ่งคาดหวังให้การจัดการศึกษาดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่าประชาชนย่อมทราบถึงปัญหาและความต้องการของตนเองได้ดีกว่ารัฐบาลกลาง

เมื่อถ่ายโอนสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว คุณภาพการศึกษาที่ประชาชนได้รับจะต้องไม่ต่ำกว่าเดิม ซึ่งในแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ว่า คุณภาพของการให้บริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนมาจะต้องดีขึ้นหรือไม่ต่ำกว่าเดิม ประกอบกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพเด็กซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่ออนาคตของประเทศชาติ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาขั้น



พื้นฐานไปดำเนินการโดยที่ยังไม่มีความพร้อม ก็อาจสร้างความเสียหายให้แก่ประเทศชาติได้

จากการทบทวนผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อมในการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ เพราะยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา และยังมีรายได้ไม่เพียงพอที่จะไปช่วยเหลือด้านการศึกษาอย่างเต็มที่ตามความต้องการของโรงเรียน (สมหวัง คันธรส, 2543)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเห็นสมควรวิจัยบุปปัจจัยของความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับใช้ประกอบในการพัฒนาขั้นตอนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีคุณภาพและมีความพร้อมในการรับถ่ายโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาตัวแปรที่เป็นบุปปัจจัยของความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการถ่ายโอนสถานศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

มอนตากู (Montagu, 1984) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่ผู้บริหารของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยอิสระ มีอำนาจอิสระและมีความรับผิดชอบที่สามารถใช้ได้โดยปลอดจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ใช่รัฐ

อิสระ ซึ่ง ร็อบสัน (Robson, 1953) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่รัฐจัดตั้งขึ้นโดยให้มีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และมีองค์กรที่จำเป็น (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งนี้อำนาจอิสระในการปกครองตนเอง ดังกล่าวจะต้องไม่กระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ ส่วน คลาร์ก (Clarke, 1957) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง หน่วยการปกครองระดับรองของประเทศหรือรัฐที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะจัดตั้งและอยู่ในการควบคุมดูแลของรัฐบาลกลาง ขณะเดียวกัน ฮอลโลเวย์ (Holloway, 1951) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีจำนวนประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน

การปกครองท้องถิ่นมีรูปแบบของการปกครองตนเอง (Local Government) เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้นๆ ดังนั้น ลักษณะของการปกครองท้องถิ่นมีดังนี้ (ประทาน คงฤทธิ์ศึกษาร, 2526) มีสถานะตามกฎหมาย (Legal Status) มีพื้นที่และระดับ (Area and Levels) มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ (Devolution of Power and Function) มีความเป็นนิติบุคคล (Artificial Person) มีการเลือกตั้ง (Election) มีอำนาจอิสระ (Autonomy) มีงบประมาณของตนเอง และมีการกำกับดูแลของรัฐ

การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัด



การศึกษาในระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่น จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549)

จากหลักการจัดการศึกษาท้องถิ่นจึงมีแนวทางในการบริหารจัดการการศึกษาท้องถิ่น ดังนี้ (1) กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมส่งเสริมและพัฒนาในด้านธุรการเกี่ยวกับนโยบาย และการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาล (2) กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบด้านวิชาการ มาตรฐานการศึกษา กำหนดหลักสูตรแกนกลาง (3) คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีหน้าที่ส่งเสริมและวางนโยบายกำหนดมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า “จัดการศึกษาทุกระดับเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้อยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ และมีความสุขที่ยั่งยืน สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและประเทศชาติเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ” (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2549)

ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Downing and Thackrey (1971) ได้ให้ความหมายของความพร้อม (Readiness) ไว้ว่า หมายถึง ลักษณะที่ผู้กระทำความคล่องตัว กระตือรือร้น ความตั้งใจในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้กิจกรรมที่ทำนั้นบรรลุผลสำเร็จสำหรับความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลาง ซึ่ง ปธาน สุวรรณมงคล (2543) มีความเห็นว่าเป็นความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านโครงสร้าง ระบบการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างระบบเครือข่ายกับประชาคมท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาค

ธุรกิจเอกชน ส่วน เอกรัตน์ ฉุนน้อย (2544) ได้เน้นความพร้อมในการรับการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่นไปที่ความพร้อมในด้านกระบวนการบริหารจัดการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การประเมินผล และความพร้อมด้านปัจจัยที่ใช้ในการบริหารจัดการ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านการเงิน ด้านสำนักงาน อาคาร สถานที่ และด้านเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

สำหรับความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สิริมา สมบูรณ์สิน (2547) ให้ความหมายของความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า หมายถึง ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริการการศึกษาใน 4 องค์ประกอบ คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ อนันต์ ทะตา (2544) ที่เห็นความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ นอกจากนี้ ณรงค์ชัย หงสารกุล (2543) จำแนกความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การเตรียมการด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ และด้านการติดต่อประสานงาน การวางแผนการเรียนการสอน การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผล การประสานงานและดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการประชาสัมพันธ์

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความพร้อมในการจัดการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษาเพื่อรองรับภารกิจการถ่ายโอนสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพในการจัดหรือมีส่วนร่วมจัดการศึกษา มีแผนการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน



เขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นว่าการจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการจัดการศึกษา

บุพปัจจัยของความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Steward (1994) กล่าวว่า ปัจจัยที่ใช้วัดความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (Readiness for change) ได้แก่ การสนับสนุน (sponsorship) จากหัวหน้าระดับสูงหรือผู้บริหารขององค์กรธุรกิจ ผู้นำที่รับผิดชอบการเปลี่ยนแปลง การจูงใจ (motivation) หรือการกระตุ้นจากผู้บริหารระดับสูง การเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้ที่รับผิดชอบการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงและมีความชัดเจนของผลลัพธ์ทางธุรกิจ (business results) ที่ต้องการให้เกิดขึ้น ผู้บริหารระดับสูงจะต้องสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง องค์กรจะต้องมีทิศทาง การเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่ชัดเจน และมีศักยภาพในการที่จะขับเคลื่อนกลุ่มต่างๆ ให้มีการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น พนักงาน คณะกรรมการ ลูกจ้าง เป็นต้น มีการวัดผลการปฏิบัติงาน (performance measurements) ในองค์กร บริบทขององค์กร (organization context) จะต้องนำไปสู่ความพยายามในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร มีการออกแบบหน้าที่หรือกระบวนการธุรกิจเสียใหม่ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง (redesigned) มีการกำหนดบริษัทคู่แข่งหรือการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบริษัทกับบริษัทคู่แข่งอยู่เสมอ โดยพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงในตลาด มีการกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมายที่ชัดเจน มีการให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่พนักงานที่เสี่ยงภัยหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น (a flexible organization) มีการสื่อสารแบบสองทาง (a two-way communication) ที่สามารถเข้าถึงทุกระดับขององค์กร มีขั้นตอนการบังคับบัญชา (organizational hierarchy) น้อย การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่ประสบความสำเร็จมาแล้วในอดีต พนักงานต้องมีคุณธรรมสูง มีการสนับสนุนนวัตกรรม ผู้มีอำนาจในการ

ตัดสินใจต้องมีการตัดสินใจที่รวดเร็วและชัดเจน (quick decision-making)

Glidewell (1886) กล่าวว่า ลักษณะที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ได้แก่ ความไว้วางใจ (trust) ต้องอยู่ในระดับสูง มีความจิตใจที่มุ่งมั่นกระทำการเพื่อการเปลี่ยนแปลง ยอมรับความจำเป็นทางธุรกิจที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง การรับรู้ถึงความพยายามของทีมงาน มีความสามารถในการรู้ถึงศักยภาพในการปรับปรุง การสนับสนุนให้มีการเข้าไปแทรกแซงทางวัฒนธรรม ซึ่ง Fitzgerald (1988) มีความเห็นว่า ลักษณะที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ได้แก่ การมีส่วนร่วม (participative) การบริหารงานแนวราบ (flat) และการมีระเบียบวินัยต่อตนเอง (self-regulating) ในขณะที่ Harvey and Wald (1989) แนะนำว่า ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งสามารถช่วยเอื้อให้องค์กรมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ความเข้าใจในวัฒนธรรมเก่า สนับสนุนให้พนักงานมีการเปลี่ยนแปลง ใช้หน่วยงานภายนอกเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาแนวทางใหม่ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ใช้วิสัยทัศน์นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่จะต้องใช้เวลานาน และผู้นำองค์กรจะต้องอยู่ได้ในวัฒนธรรมใหม่

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษาสังกัดเทศบาลทั่วประเทศ จำนวน 1,619 ราย จากเทศบาลทั่วประเทศ 1,619 แห่ง ผู้วิจัยประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สูตร Yamane ได้จำนวน 321 ราย แต่เนื่องจากในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นนั้น ต้องการความมั่นใจในการทดสอบควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 300 หน่วยขึ้นไป (Tabachnick and Fidell, 1996) ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างขนาด 600 ราย และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยขั้นตอนแรกทำการสุ่ม



ตัวอย่างผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษาเทศบาลแบบเป็นสัดส่วนตามประเภทของเทศบาล ซึ่งมี 3 ประเภท เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ขึ้นตอนที่สองทำการสุ่มตัวอย่างผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษาเทศบาลในแต่ละประเภทแบบเป็นสัดส่วนตามภาค ซึ่งมี 5 ภาค คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออก ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงประกอบด้วย

1. เทศบาลนคร จำนวน 8 ราย ได้แก่ ภาคเหนือ จำนวน 2 ราย ภาคกลาง จำนวน 2 ราย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1 ราย ภาคใต้ จำนวน 2 ราย และภาคตะวันออก จำนวน 1 ราย

2. เทศบาลเมือง จำนวน 52 ราย ได้แก่ ภาคเหนือ จำนวน 8 ราย ภาคกลาง จำนวน 15 ราย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 ราย ภาคใต้ จำนวน 11 ราย และภาคตะวันออก จำนวน 7 ราย

3. เทศบาลตำบล จำนวน 540 ราย ได้แก่ ภาคเหนือ จำนวน 123 ราย ภาคกลาง จำนวน 106 ราย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 181 ราย ภาคใต้ จำนวน 78 ราย และภาคตะวันออก จำนวน 52 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามทั้งหมด 5 ตอน ประกอบด้วย (1) ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาของเทศบาล และรูปแบบของเทศบาล (2) ปัจจัยด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) ปัจจัยด้านศักยภาพในการจัดการศึกษา ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษาของผู้บริหารท้องถิ่น ความรู้ความเข้าใจในการจัดการศึกษาของพนักงานส่วนท้องถิ่น และบุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา (4) ปัจจัยด้านประชาชนผู้รับบริการ ได้แก่ ความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการศึกษา และความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษา และ (5) ความพร้อมในการจัดการศึกษาขึ้น

พื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ประสิทธิภาพในการจัดหรือร่วมจัดการศึกษาแผนกลยุทธ์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษา ความต้องการของประชาชนที่จะเข้าเรียน และความคิดเห็นของประชาชนและผู้เกี่ยวข้องต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การหาคุณภาพของมาตรวัดด้วย (1) การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง (2) นำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (try out) กับเทศบาลที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 แห่ง เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการวิเคราะห์รายข้อ (item analysis) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดแต่ละชุด (item-total correlation) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อเป็นบวกที่มีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปไว้ใช้เป็นแบบวัดจริง และวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ (reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Carmine & Zeller, 1978) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่มีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไปไว้ใช้เป็นแบบวัดจริง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ (1) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (2) ทดสอบแบบจำลองการวิจัยเป็นการหาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้โปรแกรมลิสมัล โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบการเข้าได้ดีของแบบจำลอง (Overall fit) ด้วยการหาค่าสถิติไค-สแควร์ ดัชนีวัดการเข้ากันได้ดี ดัชนีวัดการเข้ากันได้ดีที่ปรับแล้ว ค่า RMSEA ค่า RMR ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ ค่าสูงสุดของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (3) ทำการปรับแบบจำลอง (model adjustment) บนพื้นฐานของทฤษฎีและงานวิจัยเป็นหลัก โดยทำการตรวจสอบผลการประมาณค่าพารามิเตอร์ว่ามีความสมเหตุสมผลหรือไม่ และมีค่าใดแปลกเกินความ



เป็นจริงหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (squared multiple correlation) ให้มีความเหมาะสม รวมทั้งพิจารณาค่าการเข้ากันได้โดยรวม (overall fit) ของแบบจำลองว่าโดยภาพรวมแล้วแบบจำลองเข้ากันได้กับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด และจะหยุดปรับแบบจำลองเมื่อพบว่าค่าของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐานต่ำกว่า 2.00 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ปัจจัยด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539) ที่มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลกระทบโดยตรงต่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น จึงสามารถดึงดูดความสนใจของประชาชนให้มีความสนใจต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี หากผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ก็จะทำให้ประชาชนมีความศรัทธาและเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเตรียมความพร้อมฯ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับ สจวร์ต (Steward, 1994) ที่เห็นว่าความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้จะต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้บริหารระดับสูงต้องจูงใจ (motivation) หรือกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง และมีความชัดเจนของผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้น

สำหรับปัจจัยด้านศักยภาพในการจัดการศึกษา พบว่า ความรู้ และความเข้าใจในเรื่องการศึกษาของพนักงานส่วนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และรองลงมาคือ ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการศึกษาของผู้บริหารท้องถิ่น สอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2537) ที่มีความเห็นว่าการที่บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของงานที่ปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดผลสำเร็จใน

การปฏิบัติงานขององค์กร เช่นเดียวกับสมหวัง คันธรส (2543) ประภาพรรณ ไชยวงษ์ (2544) ที่พบว่า การที่พนักงานส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษา จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความพร้อมในการจัดการศึกษา เพราะบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทราบถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง สามารถสวมบทบาทของตนเองได้เป็นอย่างดี ไม่สับสนในบทบาทของตนเอง และไม่ละเมิดบทบาทอันชอบของตนเอง จะเป็นบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อความพร้อมในการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

ส่วนปัจจัยด้านประชาชนผู้รับบริการ พบว่า ความคาดหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectation Theory) ของ วรูมและพอร์เตอร์ (Vroom and Porter, 1964) ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สนองต่อความต้องการของตนเอง จึงมีมติฐาน (Assumption) ว่า การที่บุคคลจะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่มีความคาดหวังต่อตัวเขา และสอดคล้องกับทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (The Theory of Reasoned Action) ของ ไอเซนและฟิชไบน์ (Ajzen and Fishbein, 1980) ที่กล่าวว่า การรับรู้เกี่ยวกับความกดดันทางสังคมหรือความคาดหวังทางสังคมในการที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมเป็นปัจจัยสาเหตุที่อยู่เบื้องหลังของการกระทำ ทั้งนี้ เนื่องจากความคาดหวังทางสังคมจะเป็นตัวกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ของสังคม เพราะความคาดหวังทางสังคมเป็นการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm) ซึ่งการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงนี้จะขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับกลุ่มอ้างอิง (Normative Beliefs) ว่า กลุ่มอ้างอิง (Specific Referents) คิดว่าเขาควรจะทำหรือไม่กระทำพฤติกรรม ซึ่งหากประชาชนมีความคาดหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ย่อมรับรู้เกี่ยวกับความคาดหวังของประชาชน ซึ่งจะส่งผลให้



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รองลงมาคือ ความศรัทธาของประชาชนต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอย ทาร์เตอร์ และวิทโคสกี (Hoy, Tarter and Witkoskie, 1992) ที่มีความเห็นว่า ความศรัทธาเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะความศรัทธาจะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งการที่ประชาชนมีความศรัทธาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ความศรัทธายังเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะ ความศรัทธาจะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปัจจัยด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านประชาชน ผู้รับบริการ และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ สจวร์ต (Steward, 1994) ที่เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ซึ่งการที่จะเปลี่ยนแปลงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานก็ต้องอาศัยผู้บริหารท้องถิ่นที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2550) ที่พบว่า การติดต่อสื่อสาร และผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งผลต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะที่ สุภาภรณ์ ลิตะพันธ์ (2542) พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงานเป็นกลไกสำคัญของความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ปัจจัยด้านที่ส่งผล

ต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาของ จึงได้แก่ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผลการปฏิบัติงานของ

สำหรับปัจจัยด้านศักยภาพในการจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษาของผู้บริหารท้องถิ่น ความมุ่งมั่นในการจัดการศึกษาของผู้บริหารท้องถิ่น ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษาของพนักงานส่วนท้องถิ่น และจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยด้านประชาชนผู้รับบริการ และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ เรวัตติ สมบัติทอง (2543) ที่มีความเห็นว่า การที่บุคลากรส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานของผลดีต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของ เพราะทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงสถานภาพและบทบาทของตนเอง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กมล สุดประเสริฐ (2544) ที่พบว่าความพร้อมในการดำเนินนโยบายการกระจายอำนาจการศึกษานั้น ผู้บริหารท้องถิ่นต้องเห็นความสำคัญของการศึกษา และมีพันธะสัญญามุ่งมั่นที่จะผลักดันให้เกิดผลอย่างจริงจัง

ส่วนปัจจัยด้านประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งประกอบด้วย ความศรัทธาของประชาชนต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความคาดหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอย ทาร์เตอร์ และวิทโคสกี (Hoy, Tarter and Witkoskie, 1992) ที่มีความเห็นว่าความศรัทธาเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะความศรัทธาจะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมล สุดประเสริฐ (2544) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของ



ประชาชนในการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการจัดการศึกษา และงานวิจัยของ เอกรัตน ฉุนน้อย (2544) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจและการปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะการมีส่วนร่วมประชาชนจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดีและมีความพร้อมที่จะดำเนินงานเพื่อประชาชนในท้องถิ่น และสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectation Theory) ของ วรูมและพอร์เตอร์ (Vroom and Porter, 1964) ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่สนองต่อความต้องการของตนเอง และสอดคล้องกับทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (The Theory of Reasoned Action) ของ ไอเซนและฟิชไบน์ (Ajzen and Fishbein, 1980) ที่กล่าวว่า การรับรู้เกี่ยวกับความกดดันทางสังคมหรือความคาดหวังทางสังคมในการที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมเป็นปัจจัยสาเหตุที่อยู่เบื้องหลังของการกระทำ

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยด้านศักยภาพในการจัดการศึกษามีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านทางปัจจัยด้านประชาชน ผู้รับบริการ ในขณะที่ปัจจัยด้านประชาชนผู้รับบริการที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการศึกษาและการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาก่อนพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานส่วนท้องถิ่น

ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการศึกษาและการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา

2. ควรจัดทำคู่มือประชาชนในเรื่องภาษี เพื่อให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการชำระภาษี และชำระภาษีความเต็มใจ ถือเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอต่อการจัดการศึกษา ทั้งนี้ เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องภาษี ไม่เห็นประโยชน์ของการชำระภาษี ทำให้รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษา

3. ควรจัดเวทีเสวนาเพื่อหารูปแบบและแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน จนเป็นที่ยอมรับของประชาชน จะทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

4. ควรจัดทำคู่มือหรือจัดการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เนื่องจากประชาชนยังมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับต่ำ หากประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับที่สูงขึ้น จะทำให้ประชาชนได้รับทราบถึงศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีความสามารถในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

5. ควรวางยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษาและการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถในการเตรียมความพร้อมที่จะรับถ่ายโอนโรงเรียนจากกระทรวงศึกษาธิการหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเอง ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานส่วนท้องถิ่นยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการศึกษาและการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษา



เอกสารอ้างอิง

- กมล สุตประเสริฐ. (2544). *รูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2549). *การจัดการศึกษาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: อาสารักชาติดินแดน.
- ณรงค์ชัย หงสารกุล. (2543). *การประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 7*. กำแพงเพชร: สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นางลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลีสมเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2543). *สรุปสาระสำคัญของรายงานวิจัยเรื่องบทบาท โครงสร้าง หน้าที่ และความสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. เอกสารนำเสนอในการประชุมสรุปผลโครงการส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีโดยการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น, โรงแรมจุฬาลงกรณ์ เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. (2526). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: พีระพัฒนา.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2550). *ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เรวัต สมบัติทอง. (2543). *การศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดภูเก็ต*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สมหวัง คันธรส. (2543). *การศึกษาความเป็นไปได้ของรูปแบบการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่*. เชียงใหม่: ม.ป.ท.
- สิริมา สมบูรณ์สิน. (2547). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกัญญา แดงจักรศรี. (2545). *การศึกษาความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาทางไกลของกรมอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สุวรรณ พินิตานนท์. (2551). *การอุดหนุนงบประมาณให้แก่โรงเรียน สพฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น.
- อนันต์ ทะตา. (2544). *การศึกษาความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาในพื้นที่จังหวัดตาก*. กำแพงเพชร: สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- เอกรัตน์ ฉุนน้อย. (2544). *ภาวะความพร้อมในการรับทราบโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น: ศึกษาจากความคิดเห็นของคณะเทศมนตรีในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Attitude and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1978). *Reliability and Validity Assessment*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Clarke, J. J. (1957). *Outline of Local Government of the United Kingdom*. London: Sir Issac Pitman & Son.



- Downing, J., & Thackrey, D. (1971). *Reading Readiness*. London: University of London Press.
- Fitzgerald, T. H. (1988). Can change in organizational culture really be managed ? *Organizational Dynamics*, 17, 4-15.
- Glidewell, J. C. (1886). *Corporate cultures: Research implications for human resource development*. Alexandria, VA: American Society for Training and Development.
- Holloway, W. V. (1951). *State and Local Government in The United State*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., John, Tarter C., & Louise, Witkoskie. (1992). “Faculty Trust in Colleagues: Linking the Principal with School Effectiveness. *Journal of Research and Development in Education*, 26(1), 38-45.
- Montagu, H. G. (1984). *Comparative Local Government*. Great Britain: William Brendon and Son.
- Robson, W. A. (1953). *Local Government in Encyclopedia of Social Science*. New York: Macillan.
- Steward, T. A. (1994). *Intellectual Capital*. London: Nicholas Breakley Publishing.
- Tabachnick, A., & Fidell, J. (1996). *Using multivariate statistics* (3rd ed). New York: Harper Collins College Publishers.
- Vroom, V. H., & Porter, L. W. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Son.



ความสามารถด้านการแข่งขันในอุตสาหกรรมไมซ์ของประเทศไทย Competitiveness in the MICE Industry of Thailand

เยาวลักษณ์ ชาวบ้านโพธิ์

นักศึกษาลัทธิศาสตร์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์ความสามารถด้านการแข่งขันของอุตสาหกรรมไมซ์ และ (2) แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมไมซ์ในระยะเชิงเศรษฐกิจภาคตะวันออก ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้บริการสถานที่จัดงาน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน) จำนวน 20 ราย ผลการวิจัยพบว่า (1) ระยะเชิงเศรษฐกิจภาคตะวันออกมีความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมไมซ์ โดยมีความสามารถด้านการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (Incentive) มากที่สุด รองลงมาคือด้านการจัดประชุมขนาดเล็ก (Meeting) ด้านการจัดแสดงสินค้าและนิทรรศการ (Exhibition) และด้านการประชุมขนาดใหญ่ (Conference) ตามลำดับ และ (2) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและผลักดันให้ระยะเชิงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเป็น “นครแห่งไมซ์” คือ นโยบายการพัฒนาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม และการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนในการรองรับการขยายตัวและรองรับปริมาณความต้องการที่เพิ่มขึ้นของธุรกิจ โดยกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาความสามารถด้านการแข่งขันของอุตสาหกรรมไมซ์คือ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ รองลงมาคือ การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและบุคลากรในอุตสาหกรรมไมซ์ และการปรับปรุงระบบโลจิสติกส์ ตามลำดับ

คำสำคัญ: การพัฒนาความสามารถด้านการแข่งขัน; อุตสาหกรรมไมซ์; ระยะเชิงเศรษฐกิจภาคตะวันออก;

Abstract

This research objectives aim (1) to analyze the competitiveness in the Meetings, Incentive Travel, Conventions, Exhibitions (MICE) industry and (2) to investigate the ways to develop the MICE industry in the Eastern Economic Corridor (EEC) of Thailand. Qualitative research employed the interview method to interview a total of twenty the organizers of the event, Tourism Authority of Thailand (TAT), and the experts from the Thailand Convention and Exhibition Bureau (Public Organization): TCEB. The results show that (1) Eastern Economic Corridor has competitiveness in MICE industry, the most in the incentive travel, followed by meeting, exhibition, and conference, respectively, (2) Key success factors that have contributed to and put forward the Eastern Economic Corridor as the "City of MICE" is a clear and concrete development policy, and the public and private sector support to accommodating the growth and increasing demand for businesses. Key strategies implementation to developing the competitiveness of the MICE industry included strategic management, followed by the integrative framework of cohesion, facilities, and infrastructure improvements, potential development of partners and personnel in the MICE industry, and logistics system improvement, respectively.

Keywords: Development of Competitiveness; MICE Industry; Eastern Economic Corridor



บทนำ

ปัจจุบันอุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้กลายเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบเศรษฐกิจของโลก ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามสภาวการณ์โลกและพฤติกรรมของผู้บริโภค ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเกือบจะทุกประเทศในโลกนี้ อุตสาหกรรมท่องเที่ยวได้เจริญเติบโตจนกลายเป็นสินค้าหลักในระบบการค้าระหว่างประเทศอย่างรวดเร็ว และในหลายประเทศอุตสาหกรรมท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอยู่ในระดับที่ 1-3 ของ 10 อันดับแรกในอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศนั้น ๆ อีกด้วย (ศุภยวิชัย กสิกรไทย, 2559: ก) ดังนั้นอุตสาหกรรมท่องเที่ยวของไทยจึงต้องมีการปรับตัวตามกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งวางแผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดเพื่อรักษาและพัฒนาขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยวของประเทศ (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560, หน้า 3) ดังนั้นรัฐบาลไทยจึงกำหนดนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่องและการท่องเที่ยวกลายเป็นแหล่งที่มาของเงินตราต่างประเทศที่สำคัญที่สุด ดังนั้น อุตสาหกรรมจึงถือได้ว่าเป็นพลังขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่แสดงบทบาทเด่นชัดในแต่ละปีที่ผ่านมา และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจซึ่งนำไปสู่การจ้างงาน สร้างอาชีพ การกระจายรายได้และการลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้องหลายสาขา

สถานการณ์การท่องเที่ยวของไทยในช่วงไตรมาสแรกของปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.41 และมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.94 จากช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา เนื่องจากค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนที่เพิ่มขึ้น ในขณะที่คนไทยมีการท่องเที่ยวในประเทศเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.43 ส่งผลให้รายได้ขยายตัวร้อยละ 6.53 จากช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา (สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2560: 2) ทั้งนี้ ธุรกิจการจัดประชุม การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล การแสดงสินค้าและนิทรรศการนานาชาติ หรือ MICE (Meeting Incentive Convention and Exhibition) เป็นตลาดท่องเที่ยวเชิงกิจกรรม และความสนใจเฉพาะ (Niche Market) ถือได้ว่าเป็นธุรกิจหนึ่งในด้านการ

ท่องเที่ยวที่ทำรายได้เข้าประเทศในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก และช่วยกระจายรายได้ไปยังภาคธุรกิจอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจโรงแรม หรือธุรกิจที่พิกัดตามแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ภัตตาคาร ร้านอาหาร ธุรกิจให้บริการออกแบบ และตกแต่งพื้นที่แสดงสินค้า เป็นต้น จากข้อมูลของ GBTA Global BTI Outlook (2016) สำรวจภาพรวมการเติบโตของประเทศต่าง ๆ ในโลกของการเดินทางกลุ่มประชุม และท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลภายใน 5 ปี (พ.ศ. 2559-2563) คาดว่าประเทศที่จะมีการเติบโตสูง ได้แก่ อินเดีย อินโดนีเซีย ตุรกี และจีน ส่วนประเทศที่มีการเติบโตในระดับปานกลาง ได้แก่ สหรัฐอเมริกา และยุโรป และจากข้อมูล Society for Incentive Travel Excellence (SITE) Index Benchmark Study และ BridgeStreet Hospitality Bleisure Study แสดงให้เห็นแนวโน้มในการเดินทางเชิงธุรกิจในอนาคตด้านการประชุมและท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลว่าการจัดโปรแกรมการประชุมองค์กรมักจะต้องมีการบรรจุกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคม (CSR) ไว้ด้วยเสมอ และมีแนวโน้ม Work Along with Play หรือ Business Travel with Pleasure (Bleisure) คือ การเดินทางเพื่อกิจกรรมทางธุรกิจควบคู่ไปกับการท่องเที่ยวมากขึ้น และจากสถิติของ ICCA ในปี พ.ศ. 2558 พบว่า ประเทศในภูมิภาคเอเชียที่ได้รับความนิยมสูงสุด คือ ญี่ปุ่น รองลงมาคือ จีนและเกาหลีใต้ ส่วนประเทศไทยได้รับความนิยมเป็นลำดับที่ 5 ของภูมิภาค โดยมีกรุงเทพฯ, เชียงใหม่ และพัทยา ได้รับความนิยมเป็นอันดับที่ 4, อันดับที่ 34 และอันดับที่ 56 ของทวีปเอเชียตามลำดับ (ฝ่ายการตลาดและภาพลักษณ์องค์กร, 2560: 18-25)

ปัจจุบันภาคตะวันออกของประเทศไทยเป็นพื้นที่ที่ได้รับความนิยมจากนักลงทุน ซึ่งเป็นผลจากรัฐบาลตั้งเป้าผลักดันโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor Development: EEC) เพื่อให้เกิดการลงทุนรอบใหม่ในภาคตะวันออก ซึ่งครอบคลุมพื้นที่จังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา ซึ่งอุตสาหกรรมเป้าหมายที่ต้องการเร่งการเติบโต ได้แก่ ธุรกิจโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเชื้อเพลิงและเคมีชีวภาพ



และธุรกิจท่องเที่ยว (Thaipublica, 2559) โดยแผนของ EEC ในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาคลัสเตอร์ Active Beach ซึ่งแผนการผลักดันการลงทุนใน EEC จะส่งผลดีต่อการท่องเที่ยวในพื้นที่ภาคตะวันออก เนื่องจาก EEC จะเป็นจุดเริ่มต้นให้เกิดการลงทุนเพิ่มเติมด้านโรงแรม สถานที่ท่องเที่ยวแหล่งใหม่ๆ และดำเนินกลยุทธ์ด้านการตลาดในการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการจัดการแสดงสินค้า เพื่อเปิดโอกาสให้ทั่วโลกได้รับรู้ว่าประเทศไทยไม่ได้มีเพียงกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันของอุตสาหกรรมไมซ์ วิเคราะห์ความสามารถด้านการแข่งขันของอุตสาหกรรมไมซ์ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมไมซ์ในระยะเชิงเศรษฐกิจภาคตะวันออก เพื่อยกระดับให้ระยองเศรษฐกิจภาคตะวันออกเป็นเมืองแห่งการประชุมในระดับภูมิภาค (Regional Level)

ทั้งนี้ การศึกษาการพัฒนาความสามารถด้านการแข่งขันในอุตสาหกรรมไมซ์จะเป็นข้อเสนอสำหรับรัฐบาลในการกำหนดนโยบายในเชิงรุก เพื่อสนับสนุนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวให้ไทยเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวของเอเชีย เป็นศูนย์กลางการจัดประชุมและนิทรรศการของเอเชีย รวมทั้งสามารถช่วงชิงส่วนแบ่งตลาดและสามารถสร้างรายได้เข้าประเทศได้จำนวนมากในอนาคต อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้ธุรกิจท่องเที่ยวของไทยคึกคักขึ้น และการประชุมระดับโลกหรือระดับภูมิภาคนี้ยังสร้างภาพลักษณ์ที่โดดเด่นให้ประเทศไทยกลายเป็นจุดหมายปลายทางสำหรับการประชุมสัมมนาที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในระดับเอเชียและระดับนานาชาติ นอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมไมซ์สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการขององค์กรให้สอดคล้องกับการเป็นนครแห่งไมซ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารีวิววิเคราะห์ความสามารถด้านการแข่งขันของอุตสาหกรรมไมซ์
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมไมซ์ในระยะเชิงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

การทบทวนวรรณกรรม

1. ไมซ์ (MICE)

MICE ตามคำนิยามของสมาคมส่งเสริมการประชุมกลุ่มประเทศเอเชีย (Asian Association Convention and Visitor Bureaus: AACVB) ให้คำนิยามว่าเป็นธุรกิจการท่องเที่ยวที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดประชุมองค์กรการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล การจัดประชุมนานาชาติ และการจัดแสดงนิทรรศการ โดยมีการจัดการที่ดีและสมบูรณ์อย่างมืออาชีพ ทั้งด้านการบริการด้านสถานที่ด้านการจัดประชุม ด้านอาหารและเครื่องดื่ม ด้านเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการรับส่งสินค้าที่จะจัดแสดง ด้านพิธีการศุลกากร ฯลฯ ซึ่งประกอบด้วย 4 กลุ่มธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจการจัดประชุมขององค์กร (Meeting: M) ธุรกิจการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (Incentive: I) ธุรกิจการประชุมนานาชาติ (Convention: C) และการจัดงานแสดงสินค้า (Exhibitions: E) รวมเรียกว่า MICE Business (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2554: 4)

สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมนิทรรศการ สสปน. (องค์การมหาชน) (2552: 5) ได้ให้ความหมายว่าการท่องเที่ยวรูปแบบ MICE ประกอบด้วย

1. ธุรกิจการจัดประชุมขององค์กร (Meeting: M) เป็นการนัดประชุมของกลุ่มบุคคลในองค์กรเดียวกันหรือสมาคมเดียวกัน อาจจะจัดประชุมระดับนานาชาติ ระดับภูมิภาค ระดับนานาชาติ หรือระดับภายในประเทศก็ได้ โดยเป็นการประชุมเฉพาะกิจหรือวางแผนล่วงหน้า

2. ธุรกิจการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (Incentive: I) เป็นการนัดนำเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลแก่พนักงานหรือบุคคลที่สามารถดำเนินงาน โดยบริษัทเป็นผู้ให้รางวัลและผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวทั้งหมด โดยมีทั้งในรูปแบบรายบุคคล และกลุ่ม ซึ่งการให้รางวัลท่องเที่ยวที่เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานมากกว่าเงินหรือสินค้าและเป็นแรงเสริมที่ดีในการทำงานของพนักงาน

3. ธุรกิจการประชุมนานาชาติ (Convention: C) เป็นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น คำปรึกษาหารือหรือการแก้ไขปัญหาของกลุ่มบุคคลซึ่งอยู่ในสายอาชีพเดียวกัน ต่างกัน หรือใกล้เคียงกัน มีการใช้เวลาในการเลือกสถานที่นาน



4. การจัดงานแสดงสินค้า (Exhibitions: E) เป็นการจัดแสดงกิจกรรมที่มีหลายจุดมุ่งหมาย หรือหลายๆ เรื่องมาจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อนำเสนอสินค้าหรือบริการให้กับลูกค้าที่มีกำลังซื้อหรือผู้ที่สนใจในข้อมูลของสินค้านั้นๆ โดยเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อแสดงสินค้าหรือบริการให้กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้บริโภค ผู้ประกอบการหรือนักท่องเที่ยวในกลุ่มไมซ์ 3 ประเภทคือ กลุ่มผู้จัดการประชุมและผู้เข้าร่วมประชุม กลุ่มผู้แสดงสินค้าและผู้เยี่ยมชมการแสดงผล และกลุ่มผู้ให้การสนับสนุน ผู้ได้รับรางวัลการท่องเที่ยว ซึ่งอาจจัดในระดับนานาชาติ หรือระดับภูมิภาคหรือระดับชาติก็ได้

การท่องเที่ยวรูปแบบ MICE เป็นหนึ่งหน่วยอุตสาหกรรมทางการท่องเที่ยว ที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจสูง และการจ้างงานทั้งทางตรง และทางอ้อม เป็นจำนวนมาก แนวโน้มการพัฒนาการท่องเที่ยวของแต่ละประเทศให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้มากขึ้น ในฐานะกลไกสำคัญของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ที่มีการเติบโตสูงและมีความสำคัญต่อการสร้างรายได้ และการจ้างงานให้แก่ประเทศ เนื่องจากนักท่องเที่ยวกลุ่ม MICE มีเป้าหมายเฉพาะทางธุรกิจ นักท่องเที่ยวมีอำนาจการซื้อสูงและมีความต้องการสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ทั้งอาหารและเครื่องดื่ม สายการบิน โรงแรม ธุรกิจการขนส่งสินค้า การเดินทางในประเทศ เป็นต้น ทำให้ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยของกลุ่ม MICE สูงกว่านักท่องเที่ยวทั่วไปประมาณ 2-3 เท่า (อรรถพล สรสุชาติ, 2552: 44)

2. ระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC)

ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก หมายถึง พื้นที่ในบริเวณจังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง และรวมถึงเขตจังหวัดอื่นหรือเกี่ยวข้อง ซึ่งมีศักยภาพในการพัฒนาด้วยความพร้อมด้านการคมนาคม การขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน ความต้องการของผู้ประกอบการ การจัดหาทรัพยากรต่างๆ และความเชื่อมโยงกับศูนย์กลางเศรษฐกิจอื่นๆ จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมการค้าและการลงทุน และการอำนวยความสะดวกในการประกอบกิจการอันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการ

แข่งขันของประเทศ และเพื่อกระจายการพัฒนาไปยังพื้นที่ต่างๆ โดยเหมาะสมกับศักยภาพของพื้นที่อันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ทั่วถึง (ราชกิจจานุเบกษา, 2560: 30)

ระเบียงเศรษฐกิจตะวันออก มีเป้าหมายเพื่อที่จะดึงดูดนักลงทุนหน้าใหม่ให้เข้ามาลงทุนใน 10 อุตสาหกรรมแห่งอนาคต โดยรัฐบาลได้เตรียมความพร้อมในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ โครงสร้างพื้นฐานด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และสิทธิประโยชน์ที่ให้แก่นักลงทุน (ศุภชัยกสิกรไทย, 2559: 1)

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า ระเบียงเศรษฐกิจนั้นมีความสำคัญต่อประเทศไทยในด้านการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจของจังหวัดต่างๆ ในประเทศไทยเข้ากับจังหวัด/เมืองต่างๆ ในประเทศเพื่อนบ้าน จะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มการค้าการลงทุนในจังหวัดเหล่านั้น และยังจะมีผลในการเพิ่มการค้าการลงทุนของไทยในประเทศเพื่อนบ้าน

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

วิวัฒน์ชัย บุญยภักดิ์ (2532: 42) กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึงความสามารถหรือความพร้อมในตัว ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา การปรับปรุง การจัดการ หรือการเข้ามาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ขึ้นหรือ สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นหรืออาจจะไม่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันหรือความเป็นไปได้ในการพัฒนา หรือมีทางทำให้เจริญได้ ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์มล พลเวียง (2543: 10) และ เพชรน้อย ม่วงงาม (2539: 6-7) ได้ให้คำจำกัดความของศักยภาพว่าเกี่ยวข้องกับคำสำคัญ 3 คำ คือ อำนาจ ความสามารถ และพลัง จึงสรุปว่า ศักยภาพ หมายถึง พลังอำนาจหรือความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคลและสามารถดึงออกมาใช้ได้ หากได้รับการกระตุ้นจากภายนอก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้บริการสถานที่จัดงาน บุคลากรขององค์กรหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ผู้มีส่วนได้เสีย การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญจาก



สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน) จำนวน 20 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรง (Validity) และการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในประเด็นเกี่ยวกับ (1) สถานการณ์ปัจจุบันของอุตสาหกรรมไมซ์ (2) ความสามารถด้านการแข่งขันของอุตสาหกรรมไมซ์ และ (3) แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมไมซ์ในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก และใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยอาศัยวิธีการของ John P. Keeves, 1988: 512) คือ (1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) ตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูล เวลา สถานที่ และบุคคล ที่ต่างกันต้องได้ข้อมูลที่ตรงกัน (2) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการ เก็บรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) ตรวจสอบข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี ในเรื่องเดียวกันด้วย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการสัมภาษณ์ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก
2. ข้อมูลทุติยภูมิ ด้วยการศึกษาวិเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสาร สิ่งพิมพ์ ตลอดจนบทความ ข่าวสารต่างๆ และข้อมูลจากสื่ออินเทอร์เน็ตของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมไมซ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เพื่อสรุปประเด็นเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับการสำรวจ การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การบันทึกเสียง และการถ่ายภาพ แล้วนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เทปบทสนทนา เนื้อความจากเอกสาร ภาพถ่าย ดำเนินการจัดแบ่งประเภทของข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบกับข้อมูลที่ได้จากแหล่งอื่นๆ สรุปผลการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ความสามารถด้านการแข่งขันของอุตสาหกรรมไมซ์

พบว่าระเบียบเศรษฐกิจภาคตะวันออกมีความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมไมซ์ โดยมีความสามารถด้านการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (Incentive) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดประชุมขนาดเล็ก (Meeting) ด้านการจัดแสดงสินค้าและนิทรรศการ (Exhibition) และด้านการประชุมขนาดใหญ่ (Conference) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการจัดประชุมขนาดเล็ก (Meeting)

EEC มีความสามารถด้านการแข่งขันและความพร้อมในการจัดประชุม เนื่องจาก EEC เป็นพื้นที่ที่มีโรงแรมและห้องประชุมจำนวนมาก นอกจากนี้โรงแรมที่พักจำนวนมากสามารถรองรับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่เดินทางมาเพื่อการจัดประชุมหรือเดินทางมาเพื่อเข้าร่วมประชุมได้ โดย EEC มีทั้งโรงแรมขนาดใหญ่และมีศูนย์ประชุมจำนวนมากซึ่งเพียงพอและสามารถรองรับการประชุมทั้งภายในประเทศและการประชุมระหว่างประเทศ นอกจากนี้รัฐบาลได้ให้ความสำคัญและเร่งเดินหน้าการพัฒนา EEC ให้เป็นผลในทางปฏิบัติและเป็นรูปธรรมโดยเร็ว ดังนั้นจึงกำหนดแผนการลงทุนโครงข่ายคมนาคมขนส่ง ภายใต้โครงการพัฒนาระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเพื่อเชื่อมโยงเส้นทางการคมนาคม เป็นทั้งจุดเชื่อมโยงสู่ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ และให้ภาคตะวันออกของไทยเป็นประตูสู่อาเซียนมา เวียดนาม ลาว กัมพูชา และจีนตอนใต้ ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ EEC สามารถเดินทางได้อย่างสะดวก และสามารถเดินทางเข้าถึงยังสถานที่ต่างๆ ได้ง่าย และสามารถเดินทางไปยังสถานที่จัดประชุมได้สะดวกทั้งรถยนต์ส่วนตัวและรถโดยสารต่างๆ

1.2 ด้านการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล (Incentive)

EEC มีความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ 3 จังหวัดยังประกอบด้วย ท่าจอดเรือท่องเที่ยว, เรือเฟอร์รี่, ศูนย์



แสดงศิลปวัฒนธรรม, หอประชุม, สวนสนุก และศูนย์แสดงสินค้านานาชาติ โดยเฉพาะการท่องเที่ยวทางทะเลที่สำคัญ เช่น อ่าวบางแสน อ่าวพัทยา เกาะเสม็ด เกาะสีชัง เป็นต้น ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามเป็นสิ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งไทยและต่างประเทศ กระตุ้นให้เกิดการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวใน EEC เพิ่มขึ้นและจำนวนมากขึ้นในทุกๆ ปี โดยเฉพาะการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล การจัดงานเที่ยวเป็นหมู่คณะให้กับพนักงานหรือตัวแทนขายเพื่อตอบแทนที่ทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

1.3 ด้านการประชุมขนาดใหญ่ (Conference)

EEC มีความพร้อมต่อการจัดประชุมขนาดใหญ่ระดับนานาชาติได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสถานที่ โรงแรม การเดินทาง บุคลากร ความพร้อมด้านอุปกรณ์การอำนวยความสะดวก นอกจากนี้สถานที่ในการจัดประชุมยังมีขนาดใหญ่ เช่น ศูนย์ประชุมพีช (Pattaya Exhibition and Convention Hall: PEACH), Star Convention Hotel (Star Hotel), โรงแรมชันธรา เวลเนส รีสอร์ท เป็นต้น ซึ่งมีขีดความสามารถในการรองรับการจัดประชุมขนาดใหญ่และรองรับการจัดประชุมและแสดงสินค้าในระดับนานาชาติที่จะเพิ่มมากขึ้นในอนาคตรวมทั้งสถานที่พัก เช่น โรงแรม รีสอร์ท มีเป็นจำนวนมากกระจายอยู่ทั่วทั้ง 3 จังหวัด ที่จะสามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่เดินทางมาพักผ่อน ท่องเที่ยว หรือมาจัดประชุมสัมมนา และแสดงสินค้าใน EEC ได้เป็นอย่างดี

1.4 ด้านการจัดแสดงสินค้าและนิทรรศการ (Exhibition)

EEC มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งถือเป็นเอกลักษณ์สำคัญของภูมิภาคนี้ ซึ่งเป็นสิ่งดึงดูดใจชาวไทย และชาวต่างชาติรวมทั้งนักท่องเที่ยวกลุ่ม MICE ให้มีการตัดสินใจมาท่องเที่ยว เนื่องจาก EEC มีความหลากหลายทั้งแหล่งท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวทางกีฬา แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โดยเฉพาะแหล่งท่องเที่ยวทางทะเล ซึ่งเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายทั้งในและต่างประเทศ

2. แนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมไมซ์ในระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก

พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและผลักดันให้ระบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเป็น “นครแห่งไมซ์” คือ นโยบายการพัฒนาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม และการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนในการรองรับการขยายตัวและรองรับปริมาณความต้องการที่เพิ่มขึ้นของธุรกิจ โดยกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาความสามารถด้านการแข่งขันของอุตสาหกรรมไมซ์คือ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ รองลงมาคือ ด้านการทำงานแบบบูรณาการ การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและบุคลากรในอุตสาหกรรมไมซ์ และการปรับปรุงระบบโลจิสติกส์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์

หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ EEC มีการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายจากทางรัฐบาล โดยจังหวัดในกลุ่ม EEC ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ MICE CITY เพื่อยกระดับจังหวัดระยองให้เป็นเมืองแห่งการจัดประชุม การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล การจัดประชุมองค์กรนานาชาติ และงานแสดงสินค้านานาชาติ ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและได้รับการยอมรับในระดับประเทศและระดับสากล โดยกลยุทธ์นั้นคือ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการตลาดไมซ์แบบมุ่งเป้าหมายเฉพาะกลุ่ม พัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวให้มีความหลากหลายเพื่อเชื่อมโยงกับกิจกรรมไมซ์ พัฒนาและยกระดับบุคลากรที่มีส่วนสนับสนุนอุตสาหกรรมไมซ์ในพื้นที่ให้ได้มาตรฐานและยกระดับมาตรฐานที่พักสำหรับกลุ่มไมซ์ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการจัดกิจกรรมไมซ์



2.2 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2.2.1 ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก โครงสร้างพื้นฐาน

หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในพื้นที่ EEC ต้องปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน ทั้งนี้ เมื่อกลุ่ม EEC เป็น “นครแห่งไมซ์” จะจำเป็นต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการแข่งขันในการบริหารจัดการอุตสาหกรรมไมซ์ของกลุ่ม EEC ทั้งนี้ รัฐบาลได้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานไว้เรียบร้อยแล้ว โดยเน้นการพัฒนาโครงข่ายคมนาคมขนส่งในพื้นที่ภาคตะวันออก โครงข่ายขนส่งทางน้ำ ทั้งท่าเรือแหลมฉบัง เฟส 3 การเชื่อมโยงการขนส่งรถไฟ-ท่าเรือ อุตสาหกรรมมาตาพุด ขยายมอเตอร์เวย์กรุงเทพฯ-ชลบุรี ต่อถึงพัทยา-แหลมฉบัง และแผนมอเตอร์เวย์ในอนาคตแหลมฉบัง-นครราชสีมา เช่นเดียวกับทางรถไฟที่จะเป็นการโครงข่ายหลักขนส่งสินค้า กำลังทำรถไฟทางคู่ฉะเชิงเทรา-คลองสิบเก้า-แก่งคอย และกำลังศึกษารถไฟทางคู่กรุงเทพฯ-ระยอง ส่วนโครงข่ายขนส่งทางอากาศพัฒนาอู่ตะเภาเป็นสนามบินเชิงพาณิชย์แห่งที่ 3 อย่างเต็มรูปแบบ รองรับการพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก เชื่อมโยงกับสนามบินดอนเมือง และสุวรรณภูมิ รวมทั้งจะให้ป็นศูนย์ซ่อมบำรุงอากาศยานเพื่อลดการสูญเสียเงินตราต่างประเทศ พัฒนาท่าเรือน้ำลึกจุลเสม็ดเป็นที่จอดเรือสำราญ เรือยอชต์ และเรือข้ามฟากพัทยา-จุลเสม็ด-ชะอำ ลดเวลาเดินทางระหว่างภาคตะวันออกกับภาคใต้ ซึ่งการปรับปรุงและพัฒนาดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดการเดินทางมาใช้บริการของธุรกิจอุตสาหกรรมไมซ์ได้อย่างเต็มรูปแบบต่อไปในอนาคต

2.2.2 ปรับปรุงระบบโลจิสติกส์

พื้นที่ EEC มีจุดแข็งในด้านพื้นที่ภูมิศาสตร์ที่มีศักยภาพด้านสถานที่ในการรองรับอุตสาหกรรมไมซ์ เนื่องจากมีทรัพยากรเป็นตัวดึงดูด มีเอกลักษณ์ทางทรัพยากรทางธรรมชาติ ซึ่งถือได้ว่า EEC เป็นเมืองท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดให้เกิดการเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวและจัดประชุมได้ด้วย ประกอบกับ EEC มี

ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม และระบบโลจิสติกส์ ซึ่งรัฐบาลได้ให้การสนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ EEC ยังมีโครงข่ายการคมนาคมที่สะดวก ทั้งทางบก ทางอากาศ และทางทะเล ซึ่งหากปรับปรุงและพัฒนาโครงข่ายการคมนาคมดังที่รัฐบาลวางแผนไว้เรียบร้อยแล้วจะทำให้มีผู้มาใช้บริการอุตสาหกรรมไมซ์เพิ่มมากขึ้นในอนาคต

2.3 ด้านการทำงานแบบการบูรณาการ

อุตสาหกรรมประเภทนี้มีบทบาทต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งมีศักยภาพในการเติบโตที่สูงมากสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศไทยโดยเฉพาะภาคตะวันออก ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีทรัพยากรทางธรรมชาติหลากหลาย โดยเฉพาะทรัพยากรธรรมชาติทางทะเล ดังนั้นภาคราชการต้องทำงานเชิงรุกมากกว่าปัจจุบันโดยการส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคการศึกษา และชุมชน เพื่อขับเคลื่อนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวทุกมิติ แลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ฐานข้อมูลอุตสาหกรรมไมซ์ และระดมความคิดเห็นระหว่างหน่วยงาน รวมถึงร่วมกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ด้านอุตสาหกรรมไมซ์ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรด้านอุตสาหกรรมไมซ์ ส่งเสริมการตลาด และการประชาสัมพันธ์

อภิปรายผล

กลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาความสามารถด้านการแข่งขันของอุตสาหกรรมไมซ์คือ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งจากการวิจัย พบว่า ควรพัฒนาและยกระดับบุคลากรที่มีส่วนสนับสนุนอุตสาหกรรมไมซ์ในพื้นที่ให้ได้มาตรฐาน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาคนให้เป็นคนดีซึ่งหมายถึงเป็นคนที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความรู้ มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ หากได้คนส่วนใหญ่ที่เป็นคนดีแล้ว การพัฒนาในด้านอื่นๆ ก็จะเป็นไปในทางที่ดีได้ การพัฒนาอุตสาหกรรมไมซ์ก็เช่นกันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างคนดีที่จะพัฒนาอุตสาหกรรมไมซ์ให้ก้าวหน้าและแข็งแกร่ง เอื้อต่อการพัฒนาประเทศโดยรวมในระยะยาว สอดคล้องกับการศึกษาของ เทวี



วรรณ ปทุมพร (2549: 113-119) พบว่า บุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการทางธุรกิจด้านไมซ์ (MICE) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ควรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและได้รับการยอมรับในระดับประเทศและระดับสากล โดยกลยุทธ์นั้นคือ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ และการตลาดไมซ์แบบมุ่งเป้าหมายเฉพาะกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพทางการตลาดควบคู่กับศักยภาพของผู้ประกอบการไมซ์ และธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้องเนื่องสู่มาตรฐานสากล รวมทั้งพัฒนาธุรกิจเพื่อสร้างโอกาสในการขายโดยเน้นที่ผู้ซื้อคุณภาพ รักษา กลุ่มลูกค้าประจำ และหากกลยุทธ์เพื่อเพิ่มจำนวนผู้ซื้อคุณภาพ เพื่อสร้างฐานการตลาดใหม่ นอกจากนี้ทุกภาคส่วนของทั้งทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รวมถึงรัฐวิสาหกิจต่างๆ ควรประสานงานให้เป็นภาพเดียวกัน โดยร่วมมือกันในการเพิ่มศักยภาพทางการตลาดและสร้างโอกาสในการขายแก่อุตสาหกรรมไมซ์เพื่อดึงดูดให้ต่างชาติมาจัดการประชุม สัมมนา และจัดงานแสดงสินค้าที่ประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้การทำงานแบบบูรณาการยังเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถด้านการแข่งขันอุตสาหกรรมไมซ์ ซึ่งการบูรณาการร่วมกันภาคราชการ เป็นการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา สังคม และชุมชน ในลักษณะพาดผ่านสายงานไปสู่เป้าหมายแผนงาน หรือเรียกว่า “การบริหารแบบประชารัฐ” สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ที่กำหนด “นโยบายประชารัฐ” และมีการจัดตั้งคณะทำงานสานพลังประชารัฐด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและไมซ์ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยเน้นให้การสนับสนุนกับหน่วยงานภาคีที่มีศักยภาพในการจัดประชุมสัมมนา อาทิ หอการค้าไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และสมาคมการจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย ในส่วนภาคเอกชนสนับสนุนให้องค์กรภายในเครือข่าย ร่วมกันดำเนินการส่งเสริมการจัดประชุม สัมมนา และท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลในประเทศไทย (จดหมายข่าวรัฐบาลเพื่อประชาชน, 2559: 8)

ข้อเสนอแนะ

1. ฝ่ายนโยบายของภาครัฐจำเป็นต้องเห็นถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมไมซ์ โดยสามารถวิเคราะห์ได้บทบาทของอุตสาหกรรมไมซ์ต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งมีศักยภาพในการเติบโตที่สูงมาก มีความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้อุตสาหกรรมไมซ์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับศักยภาพและความสามารถของประเทศไทยในอุตสาหกรรมนี้ และมองว่า ณ ปัจจุบัน ประเทศไทยอยู่ตำแหน่งไหนของภูมิภาค และต้องมีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนว่าต้องการอะไร อยากรเป็นอะไร และอยากไปทางไหนในอุตสาหกรรมนี้ และหาวิธีในการที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ซึ่งจะทำให้นโยบายที่ออกมาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ โดยเฉพาะในเรื่องกฎระเบียบต่างๆ (เช่นเรื่อง logistics เรื่อง visa custom และกฎที่เกี่ยวกับการนำของหรือสินค้าเข้ามาในประเทศ เพราะ ณ ปัจจุบัน สินค้าที่นำเข้ามาแสดง จะถูกปฏิบัติเสมือนสินค้าที่นำมาบริโภคทั่วไป) การประชาสัมพันธ์และการตลาด (ที่ควรมีการเปลี่ยนวิธี) และการเพิ่มงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมนี้ การเพิ่มเขตเศรษฐกิจพิเศษนอกเหนือจากเมืองไมซ์ นอกจากนี้ รัฐบาลควรมีการจัดตั้งสำนักงานไมซ์ในต่างประเทศ ซึ่งจะอำนวยความสะดวกในเรื่องระยะเวลาและการติดต่อเหมือนกระทรวงการท่องเที่ยวที่มีสำนักงานกว่า 20 แห่งทั่วโลก และควรสร้างการบูรณาการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เช่น การทำให้การบินไทยเป็นเข้ามามีส่วนร่วมหรือตัวขับเคลื่อนที่สำคัญกับอุตสาหกรรมไมซ์

2. ภาครัฐ ควรพัฒนาด้านส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์อุตสาหกรรมไมซ์ของประเทศไทยอย่างต่อเนื่องด้วยการพัฒนาแคมเปญต่าง เพื่อเสนอขายจุดเด่นของประเทศไทยที่เป็นประเทศที่มีศักยภาพและความคุ้มค่าในการจัดงานไมซ์ ทั้งในด้านความพร้อมของศูนย์จัดประชุมแ่งงานแสดงสินค้า การคมนาคม การขนส่ง และระบบบริหารจัดการแบบมืออาชีพ รวมถึงการมีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความสวยงามและหลากหลาย มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์และสง่างาม มีการ



บริการและมิตรไมตรีอย่างไทย พร้อมทั้งจะต้อนรับและสร้างความประทับใจให้ทุกคนที่มาเยี่ยมเยือนเสมอ

3. ภาครัฐ ควรรวมตัวกันของสมาชิกจากภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกเพื่อขยายธุรกิจในอนาคตในอุตสาหกรรมไมซ์และพัฒนาภูมิภาคเอเชียให้เป็นผู้นำในอนาคตอุตสาหกรรมการจัดประชุมสัมมนา และการแสดงสินค้าของโลก เพื่อที่จะสร้างความแข็งแกร่งร่วมกัน และร่วมกันขับเคลื่อนอุตสาหกรรมไมซ์ของเอเชียให้สามารถแข่งขันได้ในระดับโลก โดยมุ่งเน้นการทำงานในด้านการทำการตลาดและการสร้างแบรนด์โดยใช้สื่อดิจิทัลเข้ามาช่วย

4. ภาครัฐ ควรนำผู้ประกอบการภาคเอกชนเข้าร่วมงานเทรดโชว์ และโรดโชว์ในประเทศเป้าหมายเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการไทยได้เสนอสินค้าและบริการด้านไมซ์แก่ผู้ซื้อจากทั่วโลก

5. ภาครัฐ ควรนำโครงการไมซ์ซิตี (MICE City) เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมไมซ์ในเมืองที่มีศักยภาพด้านการแข่งขัน ในเรื่อง Zoning ของแหล่งท่องเที่ยวโดยการปรับปรุงกฎระเบียบสำหรับพื้นที่ท่องเที่ยวพิเศษ เช่น การยกเว้นเวลา และสถานที่ในเรื่องของแอลกอฮอล์ หรือ Duty Free หรือการเพิ่มเติมในส่วนของแหล่งท่องเที่ยว

เอกสารอ้างอิง

- กรมการท่องเที่ยว. (2560). *รายงานวิสัยทัศน์การท่องเที่ยวไทย พ.ศ. 2579*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา.
- กุลลดา คำสุวรรณ. (2559). *โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://m.prachachat.net/news_detail.php?
- จดหมายข่าวรัฐบาลเพื่อประชาชน. (2559). *การท่องเที่ยวสานพลังประชารัฐ ประชุมเมืองไทย ภูมิใจช่วยชาติ*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://www.prd.go.th/download/article/article_20160513085559.pdf
- เทวีวรรณ ปทุมพร. (2547). *ปัจจัยความสำเร็จของอุตสาหกรรมการจัดประชุม การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัลและการแสดงสินค้า/นิทรรศการนานาชาติ (MICE) ในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนาคารกสิกรไทย. (2560). *ภาคท่องเที่ยวปี 59 ดันรายได้ 17% ของจีดีพี*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2560, จาก https://aecplusadvisory.askkbank.com/TH/Thailand/FlashNews/Pages/Thailand_news_20170222_2.aspx
- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2554). *ธุรกิจไมซ์ (ธุรกิจจัดประชุมขององค์กร ธุรกิจการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล ธุรกิจการจัดประชุมนานาชาติ ธุรกิจการจัดงานแสดงสินค้า) = Mice business*. กรุงเทพฯ: เพ็ชรน้ำหลวง พรินต์ติ้ง.

ใหม่ ๆ เช่น Pattaya on Pier ที่พักแบบ Long Stay และเรื่องของการศึกษา เป็นต้น

6. พัฒนาระบบ Logistic เช่น การจัดทำอุโมงค์หรือสะพานข้ามจุดตัด หรือทางแยกเพื่อรองรับปริมาณรถและนักท่องเที่ยวที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต พัฒนาระบบรถไฟฟ้าความเร็วสูงเชื่อมต่อระหว่างสุวรรณภูมิ กับอู่ตะเภา โครงการระบบรถไฟฟ้าแบบ Tram หรือรางบนพื้นที่ในพื้นที่เมืองพัทยา เพื่อลดปัญหาการจราจร ไม่บดบังภูมิทัศน์ เพิ่มความสะดวกแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ และเชื่อมโยงกับระบบคมนาคมหลัก การพัฒนาสนามบินอู่ตะเภา ให้เป็นสนามบินเชิงพาณิชย์เต็มรูปแบบ และการพัฒนาท่าเทียบเรือน้ำลึกจุกเสม็ด ให้เป็น Cruise Terminal เพื่อรองรับเรือสำราญจากต่างประเทศ โดยเฉพาะการเป็น Home Port และท่าเรือ Ferry เชื่อมโยงเส้นทางในประเทศ

7. พัฒนาและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการจัดการปัญหาขยะ การแก้ไขปัญหาระบบสาธารณูปโภค ทั้งไฟฟ้า ประปา การดูแลชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการขยายตัวของเศรษฐกิจ การดูแลจัดสรรงบประมาณเพื่อการรักษาและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมในพื้นที่และมาตรการอำนวยความสะดวกแก่แรงงานต่างชาติ



- ฝ่ายการตลาดและภาพลักษณ์องค์กร. (2560). *Thailand's MICE Industry Strategy in FY 2017*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน).
- พิมพ์มล พลเวียง. (2543). *ศักยภาพและผลในการดำเนินงานพัฒนาระบบการบริหารงานของสถานสงเคราะห์เด็กในสังกัดกรมประชาสงเคราะห์*. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เพชรน้อย ม่วงงาม. (2539). *ศักยภาพของชุมชน กรณีการจัดตั้งหมู่บ้านปลอดภัย จังหวัดสุพรรณบุรี*. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). *คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 2/2560 เรื่อง การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก*. เล่ม 134 ตอนพิเศษ 19 ง.
- เรวดี แก้วมณี. (2557). *จับตาระยอง ชลบุรี และฉะเชิงเทรา กลุ่มจังหวัดเป้าหมายในการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC)*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.oie.go.th/article/>
- วิวัฒน์ชัย บุญยักดิ์. (2532). *ศักยภาพสำคัญอย่างต่อเนื่องท่องเที่ยว*. *จุลสารการท่องเที่ยว*, 8(2): 42-45.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2559)ก. *โรงแรม ทัวร์ บูมรับกระแสท่องเที่ยวโต*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <https://www.kasikornbank.com/th/business/sme/KSMEknowledge/article/KSMEAnalysis/Documents/HotelTourGrowthTourismTrend.pdf>
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2559)ข. *ระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC): นโยบายสนับสนุนอุตสาหกรรมแห่งอนาคต*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://rss.thaichamber.org/upload/fspscopyuzo103120169812.pdf>
- สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2560). *รายงานภาวะเศรษฐกิจท่องเที่ยว ฉบับที่ 7 ม.ค.-มี.ค. 2560*. กรุงเทพฯ: เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์.
- สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ สสปน. (องค์การมหาชน). (2552). *รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการสำรวจสถิติการจัดประชุม การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล และการจัดแสดงสินค้า/นิทรรศการนานาชาติในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน).
- อรรถพล สรสุชาติ. (2552). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมการจัดประชุม การท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล การจัดประชุมนานาชาติ และงานแสดงสินค้านานาชาติ (ไมซ์) ของประเทศไทยให้เป็นศูนย์กลางในภูมิภาคเอเชีย*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- Keeves, P. J. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Thaipublica. (2559). *วิจัยกรุงศรี ชี้การแผนลงทุน EEC หนุน 3 ธุรกิจเป้าหมาย 4 ธุรกิจต่อเนื่อง ดันเศรษฐกิจภาคตะวันออกโตแรงนับจากปี'61*. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://thaipublica.org/2016/11/krungsri-research-eeec/>



ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ:
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
Affecting factors of social welfare for the elder Policy Implementation: Donyang
Tambon Administration Organization Muang District Phetchaburi Province

พิชญ์กานต์ ปริเปรม

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสำเร็จต่อการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้ใช้ผู้สูงอายุในพื้นที่บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง จำนวน 720 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 257 คน จากการสุ่มแบบมีชั้นเชิง การเก็บตัวอย่างใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ มัชฌิมเลขคณิต ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติอ้างอิงได้แก่ สหสัมพันธ์เพียสัน และการถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาปรากฏว่า (1) ความสำเร็จของการนำนโยบายการดำเนินการสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายการดำเนินการสวัสดิการสังคม ของผู้สูงอายุไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายการดำเนินการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุไปปฏิบัติสามารถอธิบายความผันแปร ความสำเร็จของการนำนโยบายผู้สูงอายุไปปฏิบัติได้ร้อยละ 33.5 โดยมีสมการตัวแปรที่อธิบายความสามารถดังกล่าว 5 ตัวแปร

คำสำคัญ: ปัจจัยแห่งความสำเร็จ, การนำนโยบายไปปฏิบัติ, สวัสดิการสังคม

Abstract

This study aimed of verified (1) The effectiveness to Social welfare for the elder policy implementation (2) To study the association between the affecting factors of Social welfare for the elderly policy implementation and the effectiveness of social policy implementation. The population areas the elders residing in service area of Donyang Tambon Administration Organization Muang District Phetchaburi Province at the number of 720 person. Manhole the sample are employed Yamane principle to taking 257 personas by means of stratified sampling. Questionnaires was instrument for data altering Mange standard deviation and percentage were and as descriptive statistics. Pearson's R and stepwise Regression were employed as inferential statistics. The findings were as following; (1) The effectiveness of Social welfare for the elder was high level. (2) The demographic factors, the affecting factors of Social welfare for the elder policy Implementation were correlated the effectiveness of said policy implementation significance at .05 statistical. (3) The demographic and the affecting faction were explain the variation of the effectiveness of said policy implementation at 33.5%.

Keywords: Effectiveness, Policy Implementation, Social welfare



บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 284 ได้มีการตราพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งมีเนื้อหาสาระในการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยพยายามถ่ายโอนภารกิจหน้าที่หลายประการที่รัฐดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน และภารกิจเดียวกันนั้นเอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถรับผิดชอบในการดำเนินการได้ รวมทั้งกำหนดให้มีการจัดสรรรายได้ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้กำหนดให้มีคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่จัดทำแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติการ (วุฒิสาร ตันไชย, 2544: 2)

แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2543 มาตรา 16 (10) ได้ถูกกำหนดขึ้นโดย คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีภารกิจที่จะถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2545: 210-212)

ในปัจจุบันจำนวนผู้สูงอายุและสัดส่วนผู้สูงอายุ (ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป) ของประเทศไทยเพิ่มขึ้นในอัตราที่รวดเร็วทำให้โครงสร้างประชากรของประเทศไทยกำลังเคลื่อนเข้าสู่ระยะที่เรียกว่า "ภาวะประชากรผู้สูงอายุ (Population Ageing)" อันจะมีผลต่อสภาพทางสังคม สภาวะเศรษฐกิจและการจ้างงานตลอดจนการจัดสรร

ทรัพยากรทางสุขภาพและสังคมของประเทศอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

ผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และการดำเนินชีวิตในสังคม จึงจำเป็นต้องมีการเตรียมสำหรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวรัฐจึงควรจัดเตรียมโครงการเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลตนเองและมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้แก่ครอบครัวและชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จต่อการดำเนินงานนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบาย มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความสำเร็จของการดำเนินงานนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ
2. ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบายร่วมกันอธิบายการผันแปรความสำเร็จของการดำเนินงานนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติได้อย่างน้อยร้อยละ 30

การทบทวนวรรณกรรม

นโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ

แผนพัฒนาผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545-2564) ซึ่งเป็นแผนที่ต่อเนื่องจากแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (2524-2544) ถือเป็นการพัฒนาของการทำงานด้านผู้สูงอายุ ที่เป็นผลมาจากการประชุมสมัชชาโลกว่าด้วยผู้สูงอายุที่กรุงเวียนนาของสหประชาชาติ ที่กำหนดให้มีการจัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ โดยแผนผู้สูงอายุแห่งชาติฉบับที่ 2 จะเน้นแผนในลักษณะของการบูรณาการที่มีองคนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา



แนวคิดพื้นฐานของการจัดทำแผน มีปรัชญาดังนี้
(1) การสร้างหลักประกันในวัยสูงอายุเป็นกระบวนการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคม (2) ผู้สูงอายุมีคุณค่าและศักยภาพ สมควรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีส่วนร่วมอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (3) ผู้สูงอายุมีศักดิ์ศรีและสมควรดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนของตนได้อย่างมีคุณภาพ ที่สมเหตุสมผล และสมวัย (4) ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่ใช่บุคคลด้อยโอกาสหรือเป็นภาระต่อสังคมและถึงแม้ผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งจะประสบความทุกข์ยาก และต้องการการเกื้อกูลจากสังคมและรัฐ แต่ก็เป็นเพียงบางช่วงเวลาของวัยสูงอายุเท่านั้น

โดยมีวิสัยทัศน์ดังนี้ “ผู้สูงอายุเป็นหลักชัยของสังคม” โดยประชากรผู้สูงอายุที่มีสถานภาพดี (สุขภาพดีทั้งกายและจิต ครอบครัวยอบถุน มีสังคมที่ดี มีหลักประกันที่มั่นคง ได้รับสวัสดิการและการบริการที่เหมาะสมอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ มีส่วนร่วม มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารอย่างต่อเนื่อง) ผู้สูงอายุที่ทุกข์ยากและต้องการการเกื้อกูล หากมีการดำเนินการที่เหมาะสมจะช่วยให้ผู้สูงอายุเหล่านั้นส่วนใหญ่ดำรงอยู่ในชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง ครอบครัวและชุมชนเป็นสถาบันหลักในการเกื้อหนุนผู้สูงอายุ ระบบสวัสดิการและบริการจะต้องสามารถรองรับผู้สูงอายุให้สามารถดำรงอยู่กับครอบครัวและชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ รัฐจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในระบบบริการ

มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงผู้สูงอายุในฐานะบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม เพื่อให้ประชากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมการและมีการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีคุณภาพ เพื่อให้ผู้สูงอายุดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี พึ่งตนเองได้ มีคุณภาพชีวิตและมีหลักประกัน เพื่อให้ประชาชน ครอบครัวยอบถุน องค์กรภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการกิจด้านผู้สูงอายุ เพื่อให้มีกรอบและแนวทางปฏิบัติสำหรับส่วนต่าง ๆ ในสังคมทั้งภาคประชาชนชุมชน องค์กรภาครัฐและเอกชนที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุได้ปฏิบัติงานอย่างประสานและสอดคล้องกัน

รัฐได้จัดทำแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2545 - 2564) โดยจัดแบ่งเป็น 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 3 มาตรการหลัก คือ (1) มาตรการหลักประกันด้านรายได้เพื่อวัยสูงอายุ (2) มาตรการ การให้การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (3) มาตรการการปลูกจิตสำนึกให้คนในสังคมตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของผู้สูงอายุ

2. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 6 มาตรการหลัก คือ (1) มาตรการส่งเสริมความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน ดูแลตนเองเบื้องต้น (2) มาตรการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผู้สูงอายุ (3) มาตรการส่งเสริมด้านการทำงานและการหารายได้ของผู้สูงอายุ (4) มาตรการสนับสนุนผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (5) มาตรการส่งเสริมสนับสนุนสื่อทุกประเภทให้มีรายการเพื่อผู้สูงอายุ และสนับสนุนให้ผู้สูงอายุได้รับความรู้ และสามารถเข้าถึงข่าวสารและสื่อ (6) มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย

3. ยุทธศาสตร์ด้านระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 4 มาตรการหลัก คือ (1) มาตรการคุ้มครองด้านรายได้ (2) มาตรการหลักประกันด้านคุณภาพ (3) มาตรการด้านครอบครัว ผู้ดูแล และการคุ้มครอง (4) มาตรการระบบบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน

4. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุระดับชาติและ การพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 2 มาตรการหลัก คือ (1) มาตรการการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทางด้านผู้สูงอายุระดับชาติ (2) มาตรการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านผู้สูงอายุ

5. ยุทธศาสตร์ด้านการประมวลและพัฒนางานความรู้ด้านผู้สูงอายุและการติดตามประเมินผลการดำเนินการ ตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติ ประกอบด้วย 4 มาตรการหลัก คือ (1) มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมให้หน่วยงานวิจัยดำเนินการประมวล และพัฒนางานความรู้ด้านผู้สูงอายุที่จำเป็นสำหรับการกำหนดนโยบาย และการ



พัฒนาการบริการหรือการดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุ (2) มาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาวิจัยด้านผู้สูงอายุ โดยเฉพาะที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาการบริการและการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเหมาะสม (3) มาตรการดำเนินการให้มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีมาตรฐานอย่างต่อเนื่อง (4) มาตรการพัฒนาระบบข้อมูลทางด้านผู้สูงอายุให้เป็นระบบและทันสมัย (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2545: 6-7)

แนวคิดและทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ในกระบวนการของนโยบายสาธารณะนั้น อาจกล่าวได้ว่าขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีความสำคัญมากกว่าขั้นตอนอื่นๆ เพราะถึงแม้จะมีนโยบายที่ดีและผ่านการกำหนดมาอย่างถูกต้องตามหลักวิชาก็ตาม แต่หากนำนโยบายไปปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จล้มเหลวก็ย่อมไม่เกิดประโยชน์อันใด แต่กลับจะทำให้ต้องสูญเสียทรัพยากรต่างๆของประเทศ และยิ่งส่งผลเสียต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นประชาชนหรือข้าราชการที่นำนโยบายไปปฏิบัติรวมถึงฝ่ายการเมืองที่เป็นผู้กำหนดนโยบายนั้นด้วย ดังนั้น ในปัจจุบันการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงได้รับความสำคัญและความสนใจมากขึ้น

การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีลักษณะสำคัญที่น่าสนใจและควรทำความเข้าใจ ดังที่ ริบเลย์ และแฟรนค์ลิน (Ripley, Randal B. and Grace A. Franklin, 1982: 41) ได้แยกแยะว่าการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ มีผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก (2) ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติล้วนมีวัตถุประสงค์ที่หลากหลาย และมักจะแตกต่างกัน (3) นโยบายและโครงการของรัฐมักจะขยายใหญ่โตมากขึ้นทุกวัน (4) หน่วยงานในหลายระดับ จากหลายกระทรวง ทบวง กรม มักจะเข้ามามีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ (5) ปัจจัยหลายประการที่มีความสำคัญมากต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติและอยู่นอกเหนือการควบคุม

ในการศึกษาเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น จำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติเพราะจะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากนี้ตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติยังช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย สำหรับตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้น วรเดช จันทรศร (2551: 129) ได้เสนอไว้ดังนี้ (1) ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (2) ตัวแบบด้านการจัดการ (3) ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การ (4) ตัวแบบกระบวนการระบอบราชการ และ (5) ตัวแบบทางการเมือง

ตัวแบบทั่วไป เป็นตัวแบบที่เป็นผลงานของ Van Meter และ Van Horn ซึ่งตัวแบบทั่วไปนี้ได้รวมตัวแปรบางส่วนของตัวแบบอื่น ๆ ไว้ค่อนข้างจะครอบคลุม โดยตัวแบบทั่วไปนี้จะให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 ปัจจัย คือ กระบวนการสื่อข้อความ สมรรถนะขององค์กรในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ

สำหรับในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ตัวแบบทั่วไปของ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Van Meter and Van Horn, 1975 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร, 2551: 121) ประกอบด้วยตัวแปรทั้งสิ้น 6 ตัวแปร ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างนโยบายและสมรรถนะ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแบบนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ที่มีต่อกัน และความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามซึ่งได้รับการพิสูจน์ในเชิงประจักษ์แล้ว ตัวแปรอิสระที่อยู่ในตัวแบบนี้ประกอบด้วยตัวแปรต่อไปนี้ ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มีเตอร์ และแวนฮอร์น: กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (วรเดช จันทรศร, 2551: 122) ประกอบด้วย (1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย (2) ทรัพยากรของนโยบาย (3) การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมสนับสนุนในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (4) ลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง และ (6) ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ



แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

ในปัจจุบันนี้ได้นักวิชาการให้ความหมายของสวัสดิการสังคมไว้มากมายหลายความหมาย ดังนี้

ทูเมอร์ (John Tumer, 1974: 19) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมไว้ว่า เป็นความพยายามในการส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรฐานความเป็นอยู่พื้นฐานที่มั่นคง โดยครอบคลุมการบริการกับบุคคลและชุมชนในลักษณะของการพัฒนาสังคมรวมถึงเป็นการเสริมสร้างให้บุคคลสามารถเผชิญกับสภาพปัญหาทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคมได้เป็นอย่างดี

วิจิตร ระวิวงศ์ (2532: 1) ให้ความหมายว่าสวัสดิการสังคม คือ กิจกรรมที่รัฐบาลและเอกชนทุกระดับจัดให้มีขึ้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อประกันความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน โดยอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้หลากหลายสาขาไม่เฉพาะต้องเป็นนักสังคมศาสตร์เท่านั้นและมีจุดศูนย์กลางสำคัญ คือ ประชาชน นอกจากนี้งานสวัสดิการสังคมไม่เพียงแต่จะเป็นการช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนที่ประสบความเดือดร้อนเท่านั้น แต่ยังกินความรวมถึงมาตรการป้องกันและส่งเสริมสวัสดิการสังคมให้ดีขึ้นด้วย

นงลักษณ์ เอมประดิษฐ์ (2540: 3 อ้างถึงใน วันทนี วาสิกะสินธุ์ และนนทพัฒน์ ปัทมดล, 2538: 2) ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่า เป็นระบบการจัดบริการสังคมเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนและความมั่นคงทางสังคมในระบบมาตรฐาน เพื่อเป็นการพัฒนาสังคมในระดับพื้นฐานและเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยในการดำเนินการด้านสวัสดิการสังคมจะต้องประกอบด้วยสถาบันทางสังคมและบุคลากรที่มีความหลากหลายทางวิชาชีพหรือเป็นสหวิชาชีพเป็นผู้ดำเนินการในแต่ละด้านเพื่อส่งผลให้สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมมีมาตรฐานและคุณภาพ

จากความหมายของสวัสดิการทางสังคมที่นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายไว้สามารถสรุปได้ว่า สวัสดิการสังคม คือ กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยองค์กรของรัฐ หรือเอกชนที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานในด้านต่างๆอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในสังคมให้มีมาตรฐานและคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถดำรงชีวิตอยู่ใน

สังคมได้อย่างมีความสุข โดยกิจกรรมดังกล่าวอาจจัดขึ้นอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้

องค์ประกอบของสวัสดิการสังคม หากเราพิจารณาถึงงานสวัสดิการสังคมในลักษณะที่เป็นสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมหรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าสวัสดิภาพแล้ว จะพบว่างานสวัสดิการเป็นงานที่มีกิจกรรมและขอบเขตที่กว้างขวางมาก ทั้งนี้เพื่อให้กิจกรรมดังกล่าวสามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต รวมถึงคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างครอบคลุมในทุกๆด้านที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตนั่นเอง ดังนั้น เราอาจจำแนกองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมได้ 7 ประการ ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวก็คือ ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเป็นอยู่หรือสภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง โดยปัจจัยดังกล่าวมีดังนี้ (พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์, 2536: 31 อ้างถึงใน วันทนี วาสิกะสินธุ์ และนนทพัฒน์ ปัทมดล, 2538: 3) (1) การศึกษา (2) สุขภาพอนามัย (3) ที่อยู่อาศัย (4) การทำงานและการมีรายได้ (5) ความมั่นคงทางสังคม (6) บริการสังคม และ (7) นันทนาการ

สามารถจำแนกประเภทของงานสวัสดิการสังคมได้เป็น 3 ประเภท ใหญ่ๆ ดังนี้ (กรมประชาสงเคราะห์, 2541: 97-98)

1. สาธารณูปการ เป็นการช่วยเหลือโดยทั่วไปแก่ประชาชน หรือครอบครัวที่ไม่สามารถพึ่งตนเองได้ โดยจะต้องมีการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือทดสอบความจำเป็นก่อน การช่วยเหลือแบบสาธารณูปการนี้อาจปรากฏออกมาในลักษณะดังนี้ (1) การให้ความช่วยเหลือแบบรับเข้ามาอยู่ในสถานสงเคราะห์ (2) การให้ความช่วยเหลือเป็นเงิน เป็นการบรรเทาความเดือดร้อน หรือ เป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า โดยให้ความช่วยเหลือเป็นเงินเพื่อให้คนเหล่านี้นำไปใช้จ่ายในสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต (3) การให้ความช่วยเหลือเป็นสิ่งของ เป็นการช่วยเหลือในลักษณะเดียวกันกับ การให้ความช่วยเหลือเป็นเงิน แต่เปลี่ยนมาให้ความช่วยเหลือเป็นสิ่งของแทนเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้ได้รับความช่วยเหลือนำเงินไปใช้จ่ายในสิ่งที่ไม่จำเป็น (4) การให้ความช่วยเหลือเป็นบริการ เป็นการให้ความช่วยเหลือในลักษณะของการให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อให้



ผู้มารับบริการนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา (กรม
ประชากรสงเคราะห์, 2541: 97-98)

2. การประกันสังคม คือ วิธีป้องกันปัญหาที่อาจ
เกิดขึ้นได้กับบุคคลหรือครอบครัว ด้วยการสร้าง
หลักประกันไว้ก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น แนวคิดของการ
ประกันสังคมนี้มีลักษณะที่เป็นการป้องกันปัญหาและเป็น
การเสริมสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตด้วยการออมเงิน
เพื่อเก็บเป็นค่าใช้จ่ายเมื่อยามที่เกิดความจำเป็น เช่น เมื่อ
เจ็บป่วย ว่างาน ประสบอุบัติเหตุ หรือชราภาพ เป็นต้น

3. บริการสาธารณะ เป็นลักษณะงานที่รัฐบาลจะเป็น
ผู้ให้ความช่วยเหลือประชาชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นการทั่วไป
โดยไม่คำนึงว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีความเดือดร้อนจำเป็น
หรือไม่ (กรมประชากรสงเคราะห์, 2541: 99) หรืออาจจะเป็น
วิธีการจัดบริการทางสังคมที่จำเป็นต่อการยังชีพซึ่งเป็น
บริการที่รัฐหรือเอกชนจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
ประชาชน เพราะโดยลำพังแล้วประชาชนไม่สามารถที่จะ
จัดหาบริการสาธารณะเหล่านี้ได้โดยลำพังตน เนื่องจาก
บริการสาธารณะเป็นบริการที่มีผลกระทบภายนอก กลไก
ตลาดจึงไม่สามารถจัดสรรบริการประเภทนี้ได้ ดังนั้น รัฐจึง
ต้องเข้ามาจัดบริการเหล่านี้ซึ่งอาจจะดำเนินการเองหรือ
มอบให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการก็ได้ บริการสาธารณะที่
จำเป็นต่อการดำรงชีพ ได้แก่ บริการความปลอดภัย บริการ
ป้องกันประเทศ บริการด้านการศึกษา บริการด้าน
สาธารณสุข เป็นต้น

จากความหมาย องค์ประกอบ และประเภทของงาน
สวัสดิการสังคมได้สะท้อนให้เห็นว่า สวัสดิการสังคมเป็น
งานที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำรงชีวิตของ
คนในสังคมเกือบ ทุกด้าน ทั้งนี้ก็เพื่อจะเสริมสร้างสวัสดิ
ภาพของคนในสังคมให้ดีขึ้นโดยเฉพาะผู้สูงอายุ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การศึกษา คือ ผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหาร
ส่วนตำบลดอนยาง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน
257 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random
Sampling) โดยการกำหนดจำนวนประชากรตามประเภท

และเขตพื้นที่อาศัยของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้ใน
การศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และมีวิธีการสร้าง
แบบสอบถาม ซึ่งได้จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง มาสร้างเครื่องมือคือแบบสอบถาม โดยให้
ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัยโดย
ได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ
เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จุดมุ่งหมายเพื่อ
ทราบข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ข้อมูลด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำ
นโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง อำเภอเมือง จังหวัด
เพชรบุรี ไปปฏิบัติ ในด้านมาตรฐานของนโยบาย ด้าน
ทรัพยากรของนโยบาย ด้านปริมาณและคุณภาพของ
บุคลากร ด้านความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้าน
ทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพ
ในการติดต่อสื่อสาร

3. ข้อมูลด้านผลของการนำนโยบายการดำเนินงาน
สวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ดอนยาง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ไปปฏิบัติ

4. ข้อเสนอแนะการนำนโยบายการดำเนินงาน
สวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ดอนยาง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน
ดังนี้ (1) ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด ส่งถึงนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบลดอนยาง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี เพื่อ
ขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในเขต
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง อำเภอเมือง จังหวัด
เพชรบุรี และ (2) ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม
ผู้สูงอายุ/ผู้ดูแลผู้สูงอายุ รวบรวมและเก็บแบบสอบถาม
คืนด้วยตนเอง

ข้อมูลที่ได้รับรวบรวมไว้แล้ว จะถูกนำไปวิเคราะห์ด้วย
โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the



Social Sciences) โดยเลือกใช้สถิติดังต่อไปนี้ (1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อบรรยายลักษณะต่าง ๆ ของตัวแปร และ (2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Pearson Correlation) ตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 และ 2

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จต่อการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง อำเภอเมืองจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ: ทัศนคติขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนยาง อำเภอเมืองจังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย คือ (1) ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย (2) ด้านทรัพยากรของนโยบาย (3) ด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากร (4) ด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (5) ด้านลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (6) ด้านประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย = 4.23 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า นโยบายของการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุมิเป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ เห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย = 4.28 รองลงมาคือ นโยบายของการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุมิเป้าหมายของการดำเนินงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ค่าเฉลี่ย = 4.25 และผู้สูงอายุได้รับผลประโยชน์จากนโยบายของการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ เห็นด้วยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย = 4.17

2. ด้านทรัพยากรของนโยบาย ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย = 4.10 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

เพียงพอแก่การนำนโยบายของการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ เห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย = 4.16 รองลงมาคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีสถานที่ในการดำเนินงานตามนโยบายสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุเพียงพอ ค่าเฉลี่ย = 4.13 และหน่วยงานที่มีส่วนร่วมมีความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการนำนโยบายของการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ เห็นด้วยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย = 4.02

3. ด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากร ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย = 3.84 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย = 3.95 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการอบรม ฝึกงานหรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนางานตามนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ ค่าเฉลี่ย = 3.93 และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีพื้นฐานความรู้ในการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ เห็นด้วยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย = 3.65

4. ด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย = 3.79 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลข่าวสาร ขั้นตอนในการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยดี เห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย = 3.95 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้ ความร่วมมือ และสนับสนุนในการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลข่าวสาร ขั้นตอนในการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยดี ค่าเฉลี่ย = 3.77 และส่วนราชการระดับจังหวัดให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลข่าวสาร ขั้นตอนในการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยดี เห็นด้วยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย = 3.70

5. ด้านลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย = 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การ



วิเคราะห์พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความยินดีที่จะให้บริการ และให้ความร่วมมือแก่บุคคลในหน่วยงานในการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ เห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย = 4.23 รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมที่จะอุทิศและเสียสละเวลาให้การดำเนินงานนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย = 4.13 และผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายของการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ เห็นด้วยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย = 4.05

6. ด้านประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย = 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในรูปแบบของสื่อต่างๆ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการดำเนินงาน และระยะเวลา เห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย = 3.96 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้บริการข้อมูล ขั้นตอนการดำเนินการตามนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุด้วยความชัดเจน ค่าเฉลี่ย = 3.95 และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้บริการข้อมูลข่าวสาร ตอบคำถามแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยวิธีด้วยตนเอง และทางโทรศัพท์ด้วยความชัดเจน เห็นด้วยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย = 3.85

7. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนยาง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรีไปปฏิบัติ ในระดับพอใจมาก ค่าเฉลี่ย = 3.56 เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุที่มาติดต่อบริการด้านต่างๆ เห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย = 3.83 (ด้านความมั่นคงทางสังคม) รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีกลุ่มอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านในชุมชน ค่าเฉลี่ย = 3.79 (ด้านการสร้างบริการและเครือข่ายการเกื้อหนุน) และองค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนการปฏิบัติศาสนกิจที่วัดของผู้สูงอายุ เห็นด้วยน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย = 3.13 (ด้านความมั่นคงทางสังคม)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบายปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อาชีพ (X4) มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความสำเร็จของการดำเนินงานนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความแกร่งของความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = -0.137$)

2. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบายด้านทรัพยากรของนโยบาย (X6) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อความสำเร็จของการดำเนินงานนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความแกร่งของความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ($r = 0.132$)

3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบายด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากร (X8) มีความสัมพันธ์เชิงลบ ต่อความสำเร็จของการดำเนินงานนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความแกร่งของความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ($r = -0.138$)

4. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบายด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ (X9) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อความสำเร็จของการดำเนินงานนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความแกร่งของความสัมพันธ์ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ($r = 0.314$)

5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบายด้านประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร (X11) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อความสำเร็จของการดำเนินงานนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความแกร่งของความสัมพันธ์ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ($r = 0.479$)

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบาย มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความสำเร็จของการดำเนินงานนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ



ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ปัจจัยส่วนบุคคล 5 ตัวแปร และปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบาย 6 ตัวแปร ร่วมกันอธิบายการผันแปรความสำเร็จของการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ได้ร้อยละ 33.5 โดยมีตัวแปรอิสระที่มีอำนาจการอธิบายมากที่สุดในการมี 5 ตัวแปร จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบาย ร่วมกันอธิบายการผันแปร ความสำเร็จของการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ได้อย่างน้อยร้อยละ 30

อภิปรายผล

1. ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า นโยบายของการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุเป็นประโยชน์ต่อผู้สูงอายุ , นโยบายของการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุมุ่งเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม และนโยบายของการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุสามารถปฏิบัติได้ตามระยะเวลาและขั้นตอนที่กำหนดอย่างต่อเนื่องเห็นด้วยมากที่สุด

2. ด้านทรัพยากรของนโยบายประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรของนโยบายในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอแก่การนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติเห็นด้วยมากที่สุด

3. ด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากรประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากรในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติเห็นด้วยมากที่สุด

4. ด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กำนัน/ผู้ใหญ่บ้านให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลข่าวสาร ขั้นตอนในการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยดีเห็นด้วยมากที่สุด

5. ด้านลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ด้านลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความยินดีที่จะให้บริการและให้ความร่วมมือแก่บุคคลในหน่วยงานในการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติเห็นด้วยมากที่สุด

6. ด้านประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ด้านประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสารในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุในรูปแบบของสื่อต่างๆให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการดำเนินงาน ระยะเวลาเห็นด้วยมากที่สุด

7. ด้านความสำเร็จของการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติประชาชนพึงพอใจเกี่ยวกับความสำเร็จของการนำนโยบายการดำเนินงานสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุที่มาติดต่อบริการด้านต่างๆเห็นด้วยมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเผยแพร่ความรู้ในเรื่องสิทธิของผู้สูงอายุให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าใจ



2. ควรส่งเสริมการอบรมอาชีพให้กับผู้สูงอายุให้หลากหลายโดยมีวิทยากรมาให้ความรู้

3. ควรมีการให้บริการด้านยานพาหนะสำหรับผู้สูงอายุในพื้นที่

4. เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานควรได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ

เอกสารอ้างอิง

- กรมประชาสัมพันธ์. (2541). *รายงานประจำปีกรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรมประชาสัมพันธ์, กรม.
- วันทนีย์ วาสิกะสินธุ์ และนนทพัฒน์ ปัทมดล. (2538). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตร ระวิวงศ์. (2532). *อนาคตของสวัสดิการสังคมในประเทศไทย*. เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง สวัสดิการสังคมไทยในปัจจุบันและอนาคต คณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติสาขาสังคมวิทยา. (อัครสำเน).
- วุฒิสาร ตันไชย. (2544). *การกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาการพัฒนาประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรเดช จันทรศร. (2551). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). *คู่มือการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- F.C. Turner, John. (1977). *Housing by People: Toward Autonomy in Building Environments*. New York: Pantheon Books.
- Ripley, Randal B. and Grace A. Franklin. (1982). *Bureaucracy And Policy Implementation*. Homewood, Illinois: The Dorsey Press.



บทบาทและการสื่อสารทางการเมืองของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบจังหวัดชายแดนภาคใต้

The Role and Political Communication of the Southern Border Provinces Administrative Centre in Handling the Restive Southern Border Provinces

ธัญนันท์ จันทร์ทรงพล

นักศึกษาลัทธิศาสตรปรัชญาดุสิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาบทบาทและการสื่อสารทางการเมืองของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบ (2) เพื่อศึกษาบริบททางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมที่มีผลต่อบทบาทและการสื่อสารทางการเมืองของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบ การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) โดยกำหนดวิธีการศึกษาวิจัยประเภทวิจัยเอกสาร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้ที่เกี่ยวข้องกับ ศอ.บต. ในฐานะผู้ให้ข้อมูลหลัก ในระดับนโยบายและปฏิบัติ รวมถึงข้าราชการฝ่ายปกครองที่ทำงานกับ ศอ.บต. นอกจากนั้นจะเป็นประชาชน ครูหรือผู้นำทางศาสนาที่อยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 18 คน ส่วนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า (1) บทบาทของ ศอ.บต. ในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบ (1.1) บทบาทด้านการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการนำ พ.ร.ก.บริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 มาใช้ในการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (1.2) บทบาทด้านการยุติความคิดในการต่อสู้ด้วยความรุนแรง การยุติความคิดในการใช้ความรุนแรงของผู้ก่อความไม่สงบเป็นเรื่องยาก และต้องใช้ความต่อเนื่อง รัฐบาล และ ศอ.บต. ต้องมีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจน (2) บริบททางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมที่มีผลต่อบทบาทและการสื่อสารทางการเมืองของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบนั้นผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ ศอ.บต. ควรมีความรู้ ความเข้าใจ ในบริบททางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมของประชาชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มากที่สุด

คำสำคัญ: บทบาททางการเมือง, การสื่อสารทางการเมือง, ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

This research aims to (1) study the role and political communication of the Southern Border Provinces Administrative Center (SRB) in solving the insurgency problem. (2) to study the economic, political, social and cultural contexts that affect the role and political communication of the Southern Border Provinces Administrative Center (SRB) in solving the insurgency problem. This study is a qualitative research. The main informants are those who are working in the area related to the Southern Border Provinces Administrative Center (SRB). By collecting data. From relevant papers and research papers. Including deep interviews. Those involved with the SBI as the primary contributor. At policy level and practice Including government officials who work with the SAB, in addition to being a citizen. Teachers or religious leaders located in the three southern border provinces. There were 18 informants. The data analysis was based on content analysis. The results of the study found that (1)



the role of the SBI in solving the insurgency problem; (1.1) the role of anti-insurgency; Most people agree with the introduction. The government of emergency in 2005 used to prevent and suppress insurgency in the three southern border provinces. (1.2) The role of ending thoughts in the struggle with violence. It is difficult to put an end to the violence of insurgents. The Government and the SBI must have a clear policy and plan. (2) Economic, political, social and cultural contexts that affect the role and political communication of the Southern Border Provinces Administration Center. In dealing with the insurgency problem, the staff involved in the Southern Border Provinces Administration Center should have a good understanding of the economic, political, social and cultural contexts of the people in the three southern border provinces. the best

Keywords: Political role, Political communication, Southern Boarder Provinces Administrative Centre

บทนำ

จากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันได้สร้างความเดือดร้อน และส่งผลให้เกิดความสูญเสียในกลุ่มประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งทางด้านร่างกาย ชีวิต จิตใจ และทรัพย์สิน

ปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน ด้วยความเป็นมาด้านพลังอำนาจแห่งประวัติศาสตร์ ศาสนาและวัฒนธรรม การศึกษา สภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ และสภาพทางเศรษฐกิจของชาวไทยมุสลิม เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการก่อตัวของปัญหา (ปิยะนาค บุนนาค, 2534: 22) และเมื่อ มีการรวมกลุ่มของมุสลิมหัวรุนแรง คลังศาสนาที่ได้รับการศึกษามาจากกลุ่มประเทศในตะวันออกกลาง ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีแนวคิดในการจัดตั้งรัฐอิสลามบริสุทธิ์ ประกอบกับ การบิดเบือนคำสอน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแนวความคิดและความเชื่อที่ผิด ใช้เงื่อนไขทางประวัติศาสตร์ที่ผ่านมาเป็นแรงกระตุ้น รวมทั้งอิทธิพลการใช้ความรุนแรงจากกลุ่มผู้ก่อการร้ายในต่างประเทศ ทำให้เกิดความขัดแย้งและการใช้ความรุนแรงในรูปแบบต่างๆ ต่อต้านรัฐบาล จนเป็นปัญหาซับซ้อนและสะสมมาจนปัจจุบัน

การใช้ความรุนแรงในบางสถานการณ์มีความจำเป็น แต่จะเกิดผลด้านลบคือ เกิดความเกลียดชัง ความแค้น

และความแตกแยก ยากที่จะสมานได้ การสร้างบรรทัดฐานใหม่ในการแก้ปัญหาโดยใช้สันติวิธี การสร้างความสมานฉันท์จึงเป็นแนวทางที่จะต้องใช้ควบคู่กันอย่างสมดุล ต่อสถานการณ์ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในเชิงประวัติศาสตร์และสังคม เชื่อว่าเป็นความ ต้องการบูรณาการชนชาติที่ถูกกระทำตามนโยบายจากส่วนกลาง เป็นความต้องการที่จะคงอัตลักษณ์ของความเป็นมลายู ความเป็นนราธิวาส ซึ่งมากกว่าการคงความเป็นมุสลิม สิ่งเร้าเป็นตัวแรงให้เกิดความต้องการปลดแอกคือ ความอยุติธรรมของคนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ไม่เคยได้รับและถูกละเลยมาตลอด

การขยายตัวของปัญหาที่ติดตามมาในหลายมิติ ทำให้รัฐบาลได้จัดตั้ง กอ.รมน. ขึ้นมาเป็นศูนย์กลางในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ความมั่นคง และเป็นหน่วยงานหลัก ที่รับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ดำเนินงานด้านความมั่นคงควบคู่กับงานด้านการพัฒนา

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ พ.ศ. 2524 ในสมัยรัฐบาลที่มี พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรีเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง และบทบาทการดำเนินงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) มีปัญหาข้อขัดข้องในการดำเนินการที่ผ่านมาอยู่หลายประการ อาทิ ปัญหาในเรื่องการบูรณาการหน่วยงานเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัด



ชายแดนภาคใต้ และทั้งมีปัญหาในเรื่องความรู้ความสามารถ เข้าใจปัญหาในพื้นที่ของรัฐและหน่วยงานจากส่วนกลางในการเข้าไปปฏิบัติงานใน คอ.บต. รวมถึงปัญหาด้านงบประมาณที่กระทำได้อำนาจและลำบาก เป็นต้น

การขยายตัวของปัญหาที่ติดตามมาในหลายมิติ ทำให้รัฐบาลได้จัดตั้ง กอ.รมน. ขึ้นมาเป็นศูนย์กลางในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ ความมั่นคง และเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดำเนินงานด้านความมั่นคงควบคู่กับงานด้านการพัฒนา

จากที่กล่าวมาถึงปัญหาของบทบาทของ คอ.บต. ดังกล่าว จึงทำให้คณะผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาในประเด็นต่อไปนี้ ประเด็นแรกศึกษาบทบาทและการสื่อสารทางการเมืองของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (คอ.บต.) ในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเด็นที่สองศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามบทบาทและการสื่อสารทางการเมืองของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (คอ.บต.) ในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทและการสื่อสารทางการเมืองของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (คอ.บต.) ในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาบริบททางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมที่มีผลต่อบทบาทและสื่อสารทางการเมืองของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (คอ.บต.) ในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีการสื่อสาร

การสื่อสาร (communication) คือกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างบุคคลต่อบุคคลหรือ

บุคคลต่อกลุ่ม โดยใช้สัญลักษณ์ สัญญาณ หรือพฤติกรรมที่เข้าใจกัน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

ผู้ส่งสาร คือ ผู้ที่ทำหน้าที่ส่งข้อมูล สารไปยังผู้รับสารโดยผ่านช่องทางที่เรียกว่าสื่อ ถ้าหากเป็นการสื่อสารทางเดียวผู้ส่งจะทำหน้าที่ส่งเพียงประการเดียวแต่ถ้าเป็นการสื่อสาร 2 ทาง ผู้ส่งสารจะเป็นผู้รับในบางครั้งด้วย ผู้ส่งสารจะต้องมีทักษะในการสื่อสาร มีเจตคติต่อตนเองต่อเรื่องที่จะส่ง ต้องมีความรู้ในเนื้อหาที่จะส่งและอยู่ในระบบสังคมเดียวกับผู้รับก็จะทำให้ การสื่อสารมีประสิทธิภาพ

ข่าวสารในการระบวนการติดต่อสื่อสารก็มีความสำคัญ ข่าวสารที่ดีต้องแปลเป็นรหัส เพื่อสะดวกในการส่งการรับและตีความ เนื้อหาสารของสารและการจัดสารก็จะต้องทำให้การสื่อความหมายง่ายขึ้น

สื่อหรือช่องทางในการรับสารคือ ประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ ตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส และตัวกลางที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเช่น สิ่งพิมพ์ กราฟิก สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้รับสารคือผู้ที่เป็นเป้าหมายของผู้ส่งสาร การสื่อสารจะมีประสิทธิภาพ ผู้รับสารจะต้องมีประสิทธิภาพในการรับรู้ มีเจตคติที่ดีต่อข้อมูลข่าวสาร ต่อผู้ส่งสารและต่อตนเอง

ฮาโรลด์ ดี ลาสเวลล์ (Harold D. Lasswell, 1948) ได้คิดค้นสูตรการสื่อสารที่ถึงพร้อมด้วยกระบวนการสื่อสารที่สอดคล้องกัน โดยในการสื่อสารนั้นจะต้องตอบคำถามต่อไปนี้ให้ได้คือ

1. ใคร เป็นผู้ส่งหรือ ผู้ทำการสื่อสาร เช่น ในการอ่านข่าวผู้อ่านข่าวเป็นผู้ส่งข่าวไปยังผู้ฟังที่บ้าน เป็นต้น
2. พูดอะไร ด้วยวัตถุประสงค์อะไร เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาข่าวสารที่ส่งไป ผู้ส่งจะส่งเนื้อหาอะไร โดยอาจจะเป็นข่าวสารธรรมดาเพื่อให้ผู้รับทราบเหตุการณ์ต่าง ๆ

3. โดยใช้วิธีการและช่องทางใด ผู้ส่งทำการส่งข่าวสารโดยการพูด การแสดงกิริยาท่าทาง ใช้ภาพ หรืออาจจะใช้อุปกรณ์ระบบไฟฟ้า เช่น ไมโครโฟน เพื่อถ่ายทอดเนื้อหาข่าวสารให้ผู้รับ รับได้โดยสะดวก



4. ส่งไปยังใคร ในสถานการณ์อะไร ผู้ส่งจะส่งข่าวสารไปยังผู้รับเป็นใครบ้าง เนื่องในโอกาสอะไร เช่น การอ่านข่าวเพื่อให้ผู้ฟังทางบ้านทราบข่าวสารประจำวัน

5. ได้ผลอย่างไรในปัจจุบันและอนาคต การส่งข่าวนั้นเพื่อให้ผู้ฟังผ่านไปเฉย ๆ หรือจดจำด้วยซึ่งต้องอาศัยเทคนิควิธีการที่แตกต่างกัน

เบอร์โล (Berlo, 1960) เป็นผู้คิดค้นกระบวนการของการติดต่อสื่อสารไว้ในลักษณะรูปแบบจำลอง S M C R model ซึ่งประกอบด้วย

1. ผู้ส่ง (source) ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสาร โดยมีความสามารถในการเข้ารหัส (encode) เนื้อหาข่าวสาร มีเจตคติที่ดีต่อผู้รับเพื่อผลในการสื่อสาร มีความรู้อย่างดีเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่จะส่ง และควรจะสามารถในการปรับระดับของข้อมูลนั้นให้เหมาะสมและง่ายต่อระดับความรู้ของผู้รับ ตลอดจนพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับผู้รับด้วย

2. ข้อมูลข่าวสาร (message) เกี่ยวข้องทางด้านเนื้อหา สัญลักษณ์ และวิธีการส่งข่าวสาร

3. ช่องทางในการส่ง (channel) หมายถึงการที่จะส่งข่าวสารโดยการให้ผู้รับได้รับข่าวสารข้อมูลโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรือเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง คือ การได้ยิน การดู การสัมผัส การลิ้มรส หรือการได้กลิ่น

4. ผู้รับ (receiver) ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมีความสามารถในการ “การถอดรหัสสาร” (decode) เป็นผู้ที่มีเจตคติ ระดับความรู้ และพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม เช่นเดียวหรือคล้ายคลึงกันกับผู้ส่งสาร จึงจะทำให้การสื่อความหมายหรือการสื่อสารนั้นได้ผล

การสื่อสารทางการเมือง

ไบรอัน แม็คเนียร์ (Brian McNair, 1995: 21-22) กล่าวถึง บทบาทที่พึงประสงค์หรือความคาดหวังของสังคมที่มีต่อการทำหน้าที่ของสื่อมวลชนในกระบวนการเมืองในสังคมประชาธิปไตย ดังนี้

1. การเสนอข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับรู้ไว้ในขณะนี้กำลังเกิดอะไรขึ้นในสังคมอาจกล่าวได้ว่าสื่อมวลชนกำลังทำหน้าที่ในการตรวจตรา (surveillance) หรือการแจ้งเหตุ (monitoring)

2. การให้การศึกษาแก่ประชาชนถึงความหมายและความสำคัญของข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น

3. การเสนอประเด็นทางด้านนโยบายเพื่อให้มีการถกเถียง แลกเปลี่ยนทางการเมือง หรือแสดงความคิดเห็นสาธารณะ โดยเฉพาะต้องเปิดโอกาสต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง หลากหลาย ซึ่งมีความสำคัญต่อวิถีประชาธิปไตย

4. การตรวจสอบรัฐบาล และสถาบันทางการเมืองทั้งหลายให้ดำเนินการตามบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

5. เป็นช่องทางสำหรับสนับสนุนความคิดเห็นทางการเมือง เช่น พรรคการเมืองต้องการช่องทางในการนำเสนอนโยบาย หรือโครงการต่าง ๆ ไปสู่การรับรู้ของประชาชน

ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่

ทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่ นิยมนับเป็นทฤษฎีแม่บทที่ยิ่งใหญ่ที่สุดทฤษฎีหนึ่งในบรรดาทฤษฎีแม่บททั้งหลาย ทั้งในแง่ของความเก่าแก่ มีชีวิตยาวนานจากอดีตและในแง่ของความนิยมของสังคมวิทยา ในสหรัฐอเมริกาทฤษฎีนี้ได้รับความนิยมสูงสุดในช่วงปี 1940 – 1965 และเสื่อมถอยลงบ้างแต่ยังมีอิทธิพลไม่น้อยจนถึงปัจจุบัน

ตัวแบบสังคม (model of society) ทฤษฎีนี้ถือว่าสังคมเหมือนกับสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่ง (biological organism) Herbert Spencer เป็นบิดาทฤษฎีนี้ เขาระมัดระวังในการใช้ตัวแทนแบบนี้ คือ เพียบวอกว่าสังคมมนุษย์เสมือนอินทรีย์อย่างหนึ่ง แต่ศิษย์ของเขา เช่น Paul Von Lilienfield และ Bene Worms เน้นชัดว่าสังคมคือ อินทรีย์อย่างหนึ่ง (an actual living organism) ในปัจจุบันนักสังคมวิทยาเข้าใจว่า ตัวแบบ เป็นเพียงอุปมาเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์สังคมเท่านั้น ไม่ใช่สิ่งที่เป็นจริง (reality) ซึ่งข้อเปรียบเทียบดังกล่าวทำให้ตั้งเป็นสมมติฐานเกี่ยวกับสังคมได้ 3 ประการ คือ (1) สังคมเป็นระบบ ๆ หนึ่ง (2) ระบบนั้นประกอบด้วยส่วนต่างๆที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และ (3) ระบบมีขอบเขตแน่นอน พร้อมทั้งมีกระบวนการรักษาบูรณาการของอาณาเขตนั้น



ไว้เสมอ ต่อจากนั้นก็ได้มีการขยายต่อเติมความคิดนี้ให้ครอบคลุมสมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามแต่ความคิดของนักสังคมวิทยาที่นิยมอินทรีย์อุปมานี้ แบบที่สุดโต่งกว่าแบบอื่นในหมู่นักโครงสร้าง – หน้าที่นิยมมองเห็นสังคมมีลักษณะดังนี้

1. สังคมในฐานะที่เป็นระบบ ที่มีอาณาเขตแน่นอน เป็นสังคมที่วางระเบียบตนเอง ควบคุมตนเอง (self-regulating) โดยมีแนวโน้มที่ส่วนประกอบต่างๆ พึ่งพาอาศัยกันและรักษาดุลยภาพไว้ได้
2. ในฐานะที่เป็นระบบที่บำรุงรักษาตนเอง ทำนองเดียวกับอินทรีย์ทั้งหลาย สังคมมีความต้องการจำเป็นจำนวนหนึ่ง (needs or requisites) ซึ่งเมื่อสนองได้แล้ว จะทำให้สังคมดำรงชีวิตอยู่ ส่วนต่างๆสามารถพึ่งพากันได้ (homeostasis) และสามารถรักษาสถิตดุลยภาพไว้ได้
3. เมื่อเป็นดังนั้น การวิเคราะห์ระบบที่บำรุงรักษาตนเอง (สังคม) เชิงสังคมวิทยาจึงควร ต้องมุ่งสนองความต้องการ จำเป็นของส่วนประกอบต่างๆของสังคม ซึ่งการทำเช่นนี้จะส่งผลให้เป็นการรักษาความพึ่งพากันและดุลยภาพด้วย
4. ในระบบที่มีความต้องการ จำเป็นสังคมจึงต้องมีโครงสร้างแบบใดแบบหนึ่งขึ้นมาเป็นหลักประการให้มีการพึ่งพา (homeostasis) ดุลยภาพ (equilibrium) และการมีชีวิต (survival) อาจกล่าวได้ว่า โครงสร้างหลายโครงสร้างสามารถสนองความต้องการจำเป็นอันเดียวกันได้ แต่โครงสร้างจำนวนจำกัดเท่านั้น ที่สามารถสนองความต้องการจำเป็นใดๆ หรือความต้องการจำเป็นหลายอย่างในขณะเดียวกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยกำหนดวิธีการศึกษาวิจัยประเภทวิจัยเอกสาร (documentary research) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) ผู้ที่เกี่ยวข้องกับ ศอ.บต. ในฐานะผู้ให้ข้อมูลหลัก (key – informants) ในระดับนโยบายและปฏิบัติ

รวมถึงข้าราชการฝ่ายปกครองที่ทำงานกับ ศอ.บต. ส่วนวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคณะผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้ให้ข่าวประกอบด้วย

1. การใช้ข้อมูลจากเอกสาร เอกสารที่ใช้ประกอบการศึกษาวิจัย ได้แก่ เอกสารสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย ได้แก่ หนังสือ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ข้อมูลจากฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ เว็บไซต์ (web site) ต่างๆ
2. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก คณะผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์บุคคลเน้นผู้ให้ข่าว ที่มีความรู้ และมีประสบการณ์โดยตรงในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับ ศอ.บต. โดยแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างและไม่ได้มีลักษณะโครงสร้าง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักมี 5 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานโดยตรงใน ศอ.บต. (2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในกองทัพภาคที่ 4 ในช่วงที่มีการทำวิจัย (3) ผู้ปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 9 (4) กลุ่มข้าราชการฝ่ายปกครองใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกี่ยวข้องกับ ศอ.บต. และ (5) กลุ่มประชาชนในพื้นที่ รวมผู้ถูกสัมภาษณ์ มีทั้งสิ้น จำนวน 18 คน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้ศึกษาวิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลที่เป็นเอกสาร และจากการสัมภาษณ์ แบบเจาะลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักตามประเด็นที่กำหนดไว้ โดยที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

บทบาทของ ศอ.บต. เพื่อการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ

ในการวิจัยครั้งนี้ พิจารณาอยู่ 3 ประเด็นคือ การนำ พ.ร.ก. สถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 มาใช้ยุติสถานการณ์ก่อความไม่สงบ การพยายามลดอิทธิพลกับกลุ่มอิทธิพลในพื้นที่ และการขจัดเงื่อนไขและสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกแตกแยก



การนำ พ.ร.ก. สถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 มาใช้ในปัจจุบันมีความเหมาะสม แต่จะได้ผลมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับกรรวบรวมข้อมูลหลักฐานของผู้กระทำผิดให้ชัดเจนและกระทำอย่างโปร่งใส ยุติธรรม แต่ถ้ากระทำผิดพลาดย่อมเป็นการสร้างเงื่อนไข อย่างไรก็ตามเห็นด้วยกับการใช้ พ.ร.ก. ฉุกเฉิน ฉบับนี้ต่อไปเพื่อเป็นการจำกัดเสรีของฝ่ายผู้ก่อความไม่สงบ

การลดอิทธิพลของกลุ่มในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังไม่สามารถลดอิทธิพลจากกลุ่มดังกล่าวได้ แต่ในระดับหน่วยปฏิบัติก็พยายามที่จะดำเนินการอยู่ และจากการที่ ศอ.บต. ต้องมุ่งยุติสถานการณ์การก่อเหตุร้ายรายวัน ทำให้การปฏิบัติในด้านนี้กระทำได้ไม่มาก อยากให้ฝ่ายปกครองเพิ่มบทบาทเป็นผู้นำในการดำเนินการด้านนี้

การจัดเงื่อนไขและสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกแตกแยก พบว่าปัจจุบันไม่มีการสร้างเงื่อนไขที่สำคัญที่ต้องระวังก็คือ การหวาดระแวงกันระหว่างพี่น้องไทยพุทธและมุสลิม ดังนั้น ศอ.บต. ควรมีการวางแผนกำหนดกรอบและผลลัพธ์ให้หน่วยทหาร ตำรวจ ฝ่ายปกครองปฏิบัติให้ชัดเจนและควรให้ฝ่ายปกครองเป็นผู้นำในการทำงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากตำรวจ ทหาร อย่างไรก็ตามปัจจุบันฝ่ายปกครองได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้นตามลำดับ

กล่าวโดยสรุปแล้ว บทบาทของ ศอ.บต. เพื่อการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบนั้น ต้องนำ พ.ร.บ. สถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 มาใช้ในการป้องกันและปราบปรามผู้ก่อความไม่สงบ การลดอิทธิพลของกลุ่มผู้มีอิทธิพลยังทำได้น้อย ปัจจุบันการปฏิบัติฝ่ายเราไม่ได้สร้างเงื่อนไขและสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกแตกแยกเพิ่มขึ้นมาอีก

บทบาทการปฏิบัติของ ศอ.บต. เพื่อยุติความผิดในการต่อสู้ด้วยความรุนแรงของกลุ่มก่อความไม่สงบ

บทบาทด้านนี้ ศอ.บต. ได้ดำเนินการในเรื่องการสื่อสารทางการเมือง การปฏิบัติการจิตวิทยา ประชาสัมพันธ์ การช่วยเหลือประชาชน และการปรับความคิดความเชื่อตามแนวทางสันติรวมถึงการสร้างพลังประชาชน และจัดระเบียบชุมชน ผลการศึกษาพบว่า

ในเรื่องการปฏิบัติการจิตวิทยาและประชาสัมพันธ์รูปแบบปัจจุบันยังไม่สามารถเอาชนะฝ่ายก่อความไม่สงบได้ การช่วยเหลือประชาชนกระทำได้ในระยะสั้นๆ ไม่มีแผนระยะยาว และบางอย่างไม่เป็นไปตามความต้องการของประชาชนซึ่งถูกฝ่ายก่อความไม่สงบโฆษณาชวนเชื่อกลับได้ง่าย นอกจากนี้สื่อมวลชนฝ่ายเรายังไม่ให้ความร่วมมือในการเสนอข่าวสารที่จะเป็นการสะท้อนขวัญฝ่ายเรา การวางแผนในการปฏิบัติการจิตวิทยา การประชาสัมพันธ์และการช่วยเหลือประชาชนยังไม่เป็นระบบ

ด้านการปรับความคิดความเชื่อยังไม่ได้ผล ศอ.บต. ได้จัดตั้งโรงเรียนเสริมสร้างสันติสุขเพื่อเป็นสถานที่อบรมปรับเปลี่ยนความคิด แต่มีปัญหาด้านบุคลากรที่ทำการอบรม เรายังไม่ได้บ่มเพาะหรือคัดเลือกให้ดีและน่าเชื่อถือเสียก่อน ผู้ที่ถูกคัดเลือกเข้าไปอบรมควรคัดแยกตามระดับความรู้ให้เหมาะสม และหลังจากการอบรมต้องมีการติดตามประเมินผล ระยะเวลาในการอบรมปรับเปลี่ยนความคิดและความเชื่อส่วนใหญ่ของประชาชนมีผลมาจากครูผู้สอนศาสนาอิสลามเพราะเป็นผู้ใกล้ชิดและน่าเชื่อถือ ถ้ามีการบิดเบือนคำสอนย่อมเป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนความคิด

การฝึกอนุรักษ์ความปลอดภัยหมู่บ้านและอาสาสมัครความปลอดภัยหมู่บ้าน เพื่อสร้างพลังประชาชนและจัดระเบียบชุมชน สามารถป้องกันหมู่บ้านได้ในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะหมู่บ้านชาวพุทธ แต่ก็ยังไม่สามารถป้องกันได้เต็มที่เนื่องจากปัญหาประสิทธิภาพของอาวุธ และชุมชนที่อยู่ในพื้นที่อิทธิพลของฝ่ายตรงข้าม ควรมีการจัดเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองคอยดูแลอย่างใกล้ชิด และมีหน่วยทหารพรานให้การสนับสนุน นอกจากนี้ควรนำการพัฒนาไม่ว่าเป็นเรื่องเศรษฐกิจ สาธารณสุข การศึกษา เข้าไปในหมู่บ้านด้วยเพื่อเป็นการสร้างให้เกิดความเข้มแข็งในชุมชน และสามารถดูแลตนเองได้นอกจากการป้องกันการปฏิบัติของฝ่ายก่อความไม่สงบที่เราดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้ได้รับการความร่วมมือจากประชาชนในการแก้ไขปัญหา

สรุปแล้วบทบาทด้านนี้ ศอ.บต. ได้พยายามดำเนินการอย่างเต็มที่แล้วแต่ก็ยังพบกับปัญหาอุปสรรค



ดังนั้น การยุติความคิดในการต่อสู้ด้วยความรุนแรงของ
กลุ่มก่อความไม่สงบ ต้องใช้เวลาในการดำเนินการต่อไป
ในระยะยาวพร้อมกับแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างเป็น
ระบบและต้องมีการวางแผนที่ดี

บริบททางเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและ วัฒนธรรมที่มีผลต่อบทบาทและการสื่อสารทาง การเมืองของ คอ.บต. ในการแก้ไขการก่อความไม่สงบ

เศรษฐกิจของพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็น
แบบเกษตรกรรมส่วนใหญ่ ซึ่งต้องพึ่งพารายได้จากการทำ
สวน ทำไร่ ส่วนน้อยที่มีอาชีพอื่น เช่น ข้าราชการ พ่อค้า
เป็นต้น จากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าเขา มีเหตุการณ์ความไม่
สงบทำให้การลงทุนจากนักลงทุนไม่มีหรือมีน้อย เพราะไม่
มีใครกล้ามาลงทุนธุรกิจ ทำให้เศรษฐกิจของพื้นที่ไม่ค่อย
เจริญเติบโต

การเมือง การปกครอง ในพื้นที่ยังเป็นที่ยึดถือ
กันว่าจะนำรูปแบบการเมือง การปกครองแบบใดมาใช้กับ
พื้นที่นี้ จากประวัติศาสตร์การเมือง การปกครองของที่นี่
นั้น มีความสลับซับซ้อนอยู่แล้ว การจะนำการปกครอง
รูปแบบใดต้องคิดและศึกษาให้ก่อนนำมาใช้กับพื้นที่นี้
และที่สำคัญเหมาะสมกับผู้ที่อยู่ในพื้นที่นี้หรือไม่

สังคมและวัฒนธรรมในพื้นที่นี้มีความแตกต่างโดย
เป็นแบบพหุวัฒนธรรม มีความหลากหลาย จะอยู่ได้ด้วย
ความเข้าใจหลักศาสนาอย่างถูกต้อง ไปมาหาสู่กัน หากใช้
ภาษามลายูได้ก็จะดี มีคุณธรรมจริยธรรม เมื่อขัดแย้งกันก็
ต้องเห็นใจกัน ไม่ลำเอียง มีความเสมอภาคทั่วถึงทั้งพุทธ
และมุสลิม ผู้ที่ปฏิบัติงานต้องจริงใจในการสร้างความ
เข้าใจให้กับคนในพื้นที่ให้มาก

ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานตามบทบาท คอ.บต.

1. ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร: ความรู้ความสามารถ
ของผู้ปฏิบัติงาน ยังขาดความรู้ ควรได้รับโอกาสในการ
เพิ่มเติมความรู้ เกี่ยวกับปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
ขบวนการก่อความไม่สงบและสภาพพื้นที่ ถ้าผู้ปฏิบัติไม่
ตั้งใจศึกษาหาความรู้อย่างชัดเจนแล้วอาจเสียเปรียบฝ่าย
ก่อความไม่สงบ จึงควรมีการเตรียมคนและความรู้ในส่วน
นี้ นอกจากนี้ ฝ่ายปกครองเห็นว่า กำลังที่มาจากต่างพื้นที่
ต้องมีการศึกษาข้อมูลใหม่หมด เพราะฉะนั้นการลงมา

ทำงานเพียง 1 ปี แล้วกลับทำให้ไม่ค่อยได้ผลและไม่
มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และบุคลากรที่มีอยู่ยังขาดความ
เชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ

2. ปัญหาเกี่ยวกับงบประมาณ: ปัญหาที่เกิดขึ้น
ได้แก่ งบประมาณที่มีอยู่ในปัจจุบัน เกิดการซ้ำซ้อนและ
ควรเอาระบบบริหารเงินงบประมาณยามไม่ปกติมาใช้
เพื่อป้องกันการสับสนและล่าช้า รวมถึงการอนุมัติ
งบประมาณจากส่วนกลางเกิดความล่าช้า

3. ปัญหาด้านการบังคับบัญชา สั่งการ: ปัญหา
ด้านนี้เป็นปัญหาด้านโครงสร้างที่ส่งหน่วยงานซึ่งมีต้น
สังกัดใหญ่ลงมาให้ ซึ่งบางครั้งหน่วยต้นสังกัดลงมาบังคับ
บัญชาแทน เกิดความสับสนและไม่เข้าใจระดับในการ
บังคับบัญชา สั่งการ ทำให้การสนองตอบในการแก้ไข
ปัญหาไม่ทันท่วงทีและเป็นการทำงานซ้ำซ้อน

4. ปัญหาด้านการปฏิบัติ: ตัวนโยบายเหมาะสมดี
แล้ว แต่ควรเน้นที่การปฏิบัติให้มีการร่วมมือร่วมใจ มีการ
ขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติที่จริงจังในทุกๆ ฝ่ายและ
เนื่องจากการทำงานร่วมกันหลายฝ่ายควรจะมีวัฒนธรรม
องค์กรใหม่ในการทำงานด้วย

อภิปรายผล

ในเรื่องบทบาทของ คอ.บต. ในการสื่อสารทาง
การเมืองที่มีต่อการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบ
กระทำได้ดีที่สุดก็คือ การไม่สร้างเงื่อนไขและสาเหตุความ
แตกแยกขึ้นมาใหม่ ใช้การดำเนินการด้านสันติวิธี คือ
ไม่ใช่ความรุนแรงในการจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
อดทนต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และพยายามที่จะกระทำ
ให้ดีที่สุด ซึ่งในระยะยาวจะเห็นผลทำให้ประชาชนผู้สัง
สงสัยหรือตกเป็นแนวร่วมได้พิจารณาหรือทราบ
ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น คอ.บต. มีบทบาทที่ต้องดำเนินการใน
การสื่อสารข้อเท็จจริงให้กับประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ
ด้วยการใช้การสื่อสารทางการเมือง โดย คอ.บต. สามารถ
ที่ทำความเข้าใจได้ด้วยการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง
ของสื่อในทุกรูปแบบที่มีอยู่ในพื้นที่ได้

การจัดเงื่อนไขและสาเหตุที่ส่งผลให้เกิด
ความรู้สึกแตกแยก ผลการศึกษาวิจัย พบว่า การ
หวาดระแวงกันระหว่างพี่น้องไทยพุทธมุสลิม ตลอดจน



ข้าราชการกับประชาชนเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่ฝ่ายก่อความไม่สงบพยายามใช้เป็นเงื่อนไข ซึ่งก็สอดคล้องกับเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาท ศอ.บต. กับความมั่นคงแห่งชาติ (วีระศักดิ์ อุปลีทธิ, 2545:113)

ทั้งหมดนี้เมื่อพิจารณาแล้ว ศอ.บต. ได้ดำเนินการในบทบาทนี้ไปตามหลักการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ในเรื่องการลดความรุนแรงให้เหลือน้อยที่สุด

ในด้านบทบาทเพื่อยุติความคิดในการต่อสู้ด้วยความรุนแรงของกลุ่มก่อความไม่สงบ จากผลการศึกษาวิจัยทำให้ทราบว่า การปฏิบัติในการยุติความคิดในการต่อสู้ด้วยความรุนแรงของ ศอ.บต. ยังไม่สามารถประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และยังเป็นฝ่ายตั้งรับ แต่อย่างไรก็ตามแนวทางในการปฏิบัติได้มาถูกทางแล้ว

กล่าวโดยสรุป บทบาทในการยุติความคิดในการต่อสู้ด้วยความรุนแรงเป็นเรื่องสำคัญและเป็นงานหลักในการเข้าถึงกลุ่มแนวร่วมที่กำลังหลงผิด บทบาทในการยุติความคิดในการต่อสู้ด้วยความรุนแรงนี้ยังมีความจำเป็นที่ต้องใช้ควบคู่กับบทบาทการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบเพื่อยุติเหตุการณ์การก่อความไม่สงบและเกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชน

เอกสารอ้างอิง

ปิยะนาถ บุนนาค. (2534). *นโยบายการปกครองของรัฐบาลไทยต่อชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้* (พ.ศ.2475 – 2516). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีระศักดิ์ อุปลีทธิ. (2545). *บทบาท ศอ.บต. กับความมั่นคงแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Berlo, David K. (1960). *The Process of Communication*. New York: The Free Press.

Lasswell, Harold D. (1948). *The communication of ideas*. New York: Harper and Brother Publishers

Mcnaur, Brain. (1995). *An Introduction to Political Communication*. London: Routledge.

ข้อเสนอแนะ

1. การกำหนดบทบาทควรเป็นไปตามหลักยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ กล่าวคือ การดำเนินบทบาทควรมีการปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นตามสถานการณ์ แล้วสร้างความเข้าใจกับประชาชนผ่านกระบวนการสื่อสารทางการเมือง ศอ.บต. จัดทำการประชาสัมพันธ์ถึงตัวของยุทธศาสตร์ที่จะนำมาใช้ในการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบนี้

2. บทบาทในการยุติความคิดในการต่อสู้ด้วยความรุนแรงข้อเสนอแนะด้านนี้ ศอ.บต. ควรแยกแยะระดับของแนวร่วมในการปรับเปลี่ยนความคิดความเชื่อแยกออกเป็นกลุ่มให้ชัดเจน สร้างความเข้าใจให้กับพี่น้องทุกหมู่เหล่าในพื้นที่ให้ทราบความจริงที่เกิดขึ้น และให้กลุ่มบุคคลที่ได้รับการอบรมประชาสัมพันธ์ให้กับสังคมที่เขาอยู่โดยใช้หลักการ การสื่อสารทางการเมืองเข้ามาเป็นตัวสร้างความเข้าใจระหว่างภาครัฐกับประชาชน นอกจากนี้ควรลดเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคในการสร้างสันติวิธีร่วมด้วย จึงจะประสบความสำเร็จในการยุติความคิดในการต่อสู้ด้วยความรุนแรงในอนาคต



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
ระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

A Study of Association between Change Leadership and Junior Executive's
Performance in a Private Organization

พรชิตา จันทรสชา

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 166 คน และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม เท่ากับ 3.69 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเรียงลำดับจากน้อยไปมากดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านค่านิยมถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านกระตุ้นทางปัญญา (2) ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ในภาพรวม เท่ากับ 3.21 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านลูกค้า ด้านชุมชน ด้านการปฏิบัติการ ด้านบุคลากร และด้านการเงิน (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ ในเชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ ในเชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้านลูกค้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ ในเชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ ในเชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และด้านค่านิยมถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ ในเชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน, การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

Abstract

The primary purpose of this study was aimed (1) to examine the junior executives' change leadership in a private organization, and (2) to investigate the association between change leadership and junior executive's performance in a private organization. In present study, the sample included 166 junior executives. Data collection was carried out using the questionnaires. Data analysis was performed using the SPSS computer program. The statistic means included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis test was done using the Pearson Correlation. The results



found as follows; (1) Overall, the junior executives' opinion toward change leadership was high. In respects of each area, it found that the junior executives were of the opinion toward the change leadership for inspiration, individualism, ideal influence, and intellectual stimulation strongly. (2) Overall, the junior executives' opinion toward the work performance was moderate. In respects of each area, it found that the junior executives were of the opinion toward work performance for customer service, operation, personnel, and finance moderately. (3) Overall, the change leadership has associated positively with junior executives' performance at statistically significant level 0.01. The ideal influence has associated positively with junior executives' performance at statistically significant level 0.01. The ideal influence has associated positively with customer service at statistically significant level 0.01. Overall, the inspiration has associated positively with junior executives' performance at statistically significant level 0.05. The intellectual stimulation has associated positively with junior executives' performance at statistically significant level 0.01. The individualism has associated positively with junior executives' performance at statistically significant level 0.05.

Keywords: Change Leadership, Performance, Influential ideology

บทนำ

ในช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมา มูลค่าการลงทุนตรงจากต่างประเทศสุทธิ หรือ FDI มีมูลค่าประมาณ 128,790 ล้านบาท และจากบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ทั้งหมด 700 บริษัท มีบริษัทที่มีต่างชาติมีอำนาจบริหาร 55 บริษัท แต่มีมูลค่าตลาดรวมถึง 17.48% ของมูลค่าตลาด โดยกลุ่มบริการและเทคโนโลยี และการสื่อสารเป็นกลุ่มธุรกิจที่บริษัทต่างชาติเข้ามามีบทบาทมากที่สุด และมีส่วนแบ่งมูลค่าตลาดสูงถึง 65.07% รองลงมาคือสาขาบริการ 40.86% ซึ่งเป็นส่วนแบ่งตลาดของบริษัทต่างชาติในธุรกิจโทรศัพท์มือถือมีสัดส่วนสูงสุดถึง 82% รองลงมาคือไฮเปอร์มาร์เก็ต และธุรกิจโลจิสติกส์ ส่วนธุรกิจบัญชีและกฎหมายมีส่วนแบ่งตลาดน้อย เพราะเป็นวิชาชีพสงวนเฉพาะคนไทย สำหรับส่วนแบ่งรายได้นั้น พบว่าภาคยานยนต์และชิ้นส่วน บริษัทต่างชาติมีส่วนแบ่งตลาดตามรายได้มากที่สุดถึง 60.61% รองลงมาคือผลิตภัณฑ์ยาง 23.87% กฎหมาย 23.24% บัญชี 22.92% เมล็ดพันธุ์พืช 19.12% อาหารแปรรูป 15.22% และพลังงาน 7.67% ส่วนการจ่ายภาษีเงินได้นิติบุคคลของบริษัทข้ามชาติในปี 2547 นั้น พบว่ายานยนต์และชิ้นส่วน จ่ายภาษีสูงสุด 7,762 ล้านบาท รองลงมาคือผลิตภัณฑ์ยาง 1,077 ล้านบาท อาหารแปรรูป 671 ล้านบาท

พลังงาน 409 ล้านบาท ที่เหลือจ่ายภาษีไม่ถึง 100 ล้านบาท (เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ, 2550)

จากการพัฒนาของบริษัทข้ามชาติส่งผลกระทบต่อผู้บริโภคและผู้ประกอบการเป็นอย่างมาก และจำนวนร้านขายของชำมีจำนวนลดลง ซึ่งในปัจจุบันมีการปรับตัวลดขนาดห้างลงเป็นร้านขนาดกลางและขนาดเล็ก มีโครงการตั้งร้านลิตเตอร์โพรซ์ของบิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ - โลตัส เอ็กซ์เพรส คอนวีเนียนสโตร์ ของเทสโก้ โลตัส ลดขนาด (down size) พื้นที่ของห้างให้เล็กลงเพื่อตอบสนองความต้องการเข้าสู่ชุมชนได้สะดวกและใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น เทสโก้ โลตัส ได้เริ่มกระจายสาขาห้างแบบ down size ที่ชื่อ “โลตัสเอ็กซ์เพรส” ในชุมชนต่างๆ และในอนาคตธุรกิจค้าปลีกอาจจะตกอยู่ในมือของผู้ประกอบการรายใหญ่ ซึ่งเป็นไปได้มากกว่านอกเหนือจากการใช้แผนการตลาดแบบ down size ของโลตัส เอ็กซ์เพรส แล้ว กลุ่มโมเดิร์นเทรดรายอื่นๆ ก็เตรียมปรับแผนทำสาขา down size มากขึ้นในอนาคต ซึ่งเท่ากับว่าในอนาคตอันใกล้จะมีห้างในลักษณะคอนวีเนียนสโตร์เหมือนโลตัส เอ็กซ์เพรส หรือเซเว่น - อีเลฟเว่นเกิดขึ้นอีกจำนวนมาก การแข่งขันก็จะยิ่งรุนแรงขึ้น ขณะเดียวกันพฤติกรรมผู้บริโภคก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การบริโภคสินค้าจากร้านค้าปลีก



รายย่อยหรือโซ่วห่วย หรือการเดินตลาดสดก็อาจลดจำนวนลงเรื่อยๆ (กฤษณา พุ่มเล็ก, 2551: 5)

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้นตัวชี้วัดที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness) ซึ่งประสิทธิผลขององค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารองค์การ เป็นการแสดงถึงว่าองค์การได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Etzini, 1964; Robbin, 1990) นอกจากนี้การดำเนินงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็คือ ผู้บริหาร หรือผู้นำในองค์การ ต้องเป็นแกนนำในการวางแผนบริหารจัดการระบบงานในองค์การ เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จตามทิศทางที่องค์กรต้องการ ผู้ในในองค์การจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นภายในองค์กร ดังที่ ริชาร์ด และ อีเกล (Richards, & Engle, 1986) ได้ระบุว่า ผู้นำ เป็นผู้จุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมทั้งปลุกฝังค่านิยมและสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548: 3) และภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับล้วนมีความสำคัญ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับต้น เนื่องจาก ผู้บริหารระดับต้นเป็นผู้เชื่อมโยงผู้บริหารระดับสูง และระดับกลาง กับพนักงานระดับปฏิบัติงาน ตั้งแต่หัวหน้าหน่วยงานลงมา ตลอดจนสามารถสร้างความเป็นผู้นำแก่ผู้ร่วมงานภายในให้หน้าตนเองและร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยมีเป้าหมายเพื่อผลิตผลงานและบริการที่มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียในองค์การ

การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือที่เหมาะสมที่จะช่วยให้องค์การมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงาน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2547: 11) เป็นกิจกรรมที่

รวบรวม จัดระบบ จัดเก็บ และการเข้าถึงความรู้ที่มีอยู่หรือความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ อีกทั้งการจัดการความรู้ยังสามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ ทำให้องค์การมีชีวิตชีวาและทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ (Boyett, 2001: 97) และการจัดการความรู้จะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้คนภายในองค์การร่วมกันพัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์การทั้งในด้านการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ (Responsiveness) การพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์หรือวิธีการใหม่ๆ (Innovation) พัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน (Competency) และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency) (วิจารณ์พานิช, 2547) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประเสริฐสมพงษ์ธรรม (2538) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถช่วยเสริมประสิทธิผลขององค์การ

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาขององค์กรข้ามชาติแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งที่มีพนักงานเป็นจำนวนมาก โดยมีพนักงานจำนวน 15,000 คน ผู้บริหารระดับต้น คือพนักงานที่ใกล้ชิดกับพนักงานทุกระดับ ซึ่งจะมีทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา และจะต้องเข้ามามีบทบาทหน้าที่ในการควบคุมบังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ระดับผู้ปฏิบัติการให้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายจัดการ (ปรัชญา ชูมนาเสียว, 2549) ซึ่งต้องมีความรู้ความชำนาญงานในขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีทักษะเบื้องต้นในการบริหารงานด้วย ผู้บริหารระดับต้นที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนองค์การ ไปยังเป้าหมายที่กำหนดและให้เกิดประสิทธิผล เพราะ องค์กรในฐานะที่เป็นระบบหนึ่งของสังคมในการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบริการและแนวทางที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และได้ประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ในขณะที่เดียวกันสมาชิกขององค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาให้องค์การดำรงอยู่ต่อไปได้



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนที่ทำการศึกษ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนที่ทำการศึกษา

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

โอเลียลี (O’Leary, 2000: 1) ได้ให้ความหมายผู้นำ คือ บุคคลที่มีบารมีและสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี (2545: 244) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ทำหน้าที่บังคับบัญชา สั่งการ รวบรวมความต้องการ และประสานความคิดของสมาชิกด้วยกัน จึงมีส่วนช่วยให้องค์กรกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน และ ดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น เช่นเดียวกับ เนตรพัฒนา ยาริราช (2547: 1) กล่าวว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ส่วน รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 12) กล่าวถึงผู้นำ (Leader) ว่า เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำหมายถึง บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้ในกลุ่ม และมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานที่เกี่ยวกับภารกิจของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่หัวหน้า (Head) ของกลุ่มผู้นำคือบุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ในห้า อย่างต่อไปนี้ (1) มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น (2) มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น (3) มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย (4) ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ (5) เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

กล่าวโดยสรุป “ผู้นำ” คือ ผู้ที่มีศิลปะหรือความสามารถที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น เพื่อให้มีความเต็มใจ กระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตบุคคล ต่อการบริหารองค์กร และการแข่งขันทางธุรกิจ

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลโน้มน้าวชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ตามเป้าหมายที่ต้องการ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536: 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ รูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล แต่ยังมีนักวิชาการไทยอีกกลุ่มหนึ่งได้ เน้นความหมายของภาวะผู้นำ ไปที่ คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่ง นิพนธ์ กินวงศ์ (2542: 72) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำของกลุ่ม หรืออีกนัยหนึ่ง หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ใช้ความสามารถและอิทธิพลด้านอื่นๆ ของตนกับสมาชิกในกลุ่ม ให้แต่ละคนดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้

โดยสรุปกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) จึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีหลักการ ทฤษฎี เนื้อหา กฎเกณฑ์ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำแต่ละคนที่จะพึงมี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมแล้วแต่สภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กร ส่วนลักษณะประจำตัวของผู้นำแต่ละคนจะเป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เป็นศูนย์รวมพลังของสมาชิก การแสดงออกของผู้นำหรือพฤติกรรม การเป็นผู้นำ (Leadership Behavior) ย่อมจะมีผลต่อสมาชิกของทีม ผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ทำให้ทีมมีประสิทธิภาพมากที่สุดโดยที่สมาชิกมีความพึงพอใจและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นผู้นำจะมีผลทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร ซึ่งหากพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่ส่งผลในด้านลบต่อองค์กร องค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ



และในตรงกันข้ามพฤติกรรมกรรมการเป็นผู้นำที่ส่งผลด้านบวกต่อองค์กร องค์กรก็จะเจริญรุ่งเรืองดังนั้น ผู้นำและทีมงานจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมาย องค์กรใด มีผู้นำและทีมงานที่มีประสิทธิภาพองค์กรนั้นก็จะมีบรรลุผลสำเร็จ ไม่ว่าองค์กรใด ๆ ก็ตามย่อมมีเป้าหมาย องค์กรทั้งนั้นสิ่งสำคัญที่สุด คือการบรรลุเป้าหมายของ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีการศึกษาวิจัยกันมาก เริ่มจากปี เป็นต้นมา มีลักษณะเฉพาะที่บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือการแปรสภาพในตัวบุคคล โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม คุณธรรม มาตรฐาน และการมองเห็นไกลในอนาคต มุ่งให้ความสำคัญต่อการประเมินระดับแรงจูงใจของผู้ตาม ด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ มีสาระครอบคลุมแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงบริหารมี (charismatic leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) รวมทั้งผู้นำเชิงวัฒนธรรม (cultural leadership) สามารถใช้อธิบายกระบวนการอิทธิพลตั้งแต่ระดับจุลภาคระหว่างผู้นำและผู้ตามรายบุคคล จนถึงระดับมหภาค ระหว่างผู้นำกับสมาชิกทั้งหมดในองค์การ ตลอดจนวัฒนธรรมในองค์การ โดยผู้นำมีบทบาทหลักในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การ ภายใต้สถานการณ์ความผูกพันต่อกันอย่างมั่นคงระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าสอดคล้องกับสถานการณ์โลกยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องในปัจจุบัน (Bass, 1985)

โดยสรุป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคนที่เป็นสมาชิกในองค์การ ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดหรือพฤติกรรม โดยการยกระดับจิตใจและระดับความต้องการให้สูงขึ้น กระตุ้นให้สมาชิกรับรู้และตระหนักในคุณค่าของตนเองที่มีต่องานหรือองค์การ เกิดค่านิยมทางบวกเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ใช้วิธีการประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านความรู้ความสามารถในงาน การเป็นคนดี มีคุณธรรม มีระดับจิตใจสูง ผู้ตามเกิดความรู้สึกนิยมยกย่อง นับถือ ไว้วางใจ เกิดค่านิยมและประพุดิตตามแบบอย่างของผู้นำ เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวเรียนรู้ต่อเนื่อง ทันทต่อสถานการณ์

เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมอยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถคาดการณ์สถานการณ์ กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์การได้ทันกับสถานการณ์ สามารถสื่อสารและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานรับรู้ ตระหนักในความสำคัญของการปรับเปลี่ยนองค์การเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง ยอมรับและเข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง สามารถกระตุ้นการคิดค้นสร้างสรรค์ของสมาชิกให้คิดหาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาหรือทำงานกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจและดำเนินการเปลี่ยนแปลง สามารถเผชิญปัญหาและนำพ่องค์การผ่านสถานการณ์วิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำให้ความเชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิก สามารถกระตุ้นและให้สมาชิกรู้สึกท้าทายกับการเปลี่ยนแปลงหรือทำงานใหม่ๆ เสริมสร้างพลังอำนาจให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความมุ่งมั่นและเกิดพลังในการทำงานได้มากกว่าที่คิดไว้เดิม ให้โอกาสสมาชิกในการแสดงความสามารถ ให้การดูแลเอาใจใส่ นิเทศ สอนงาน ให้คำแนะนำปรึกษา ค้นหาความต้องการ ส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างขวัญกำลังใจของสมาชิกอย่างทั่วถึง บนพื้นฐานความเข้าใจในความแตกต่างของสมาชิกแต่ละคน และสามารถโน้มน้าวสมาชิกรวมเป็นแนวร่วมในการสร้างการเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้หลายทัศนะทั้งในเชิงเศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เชิงบริหารจัดการซึ่งเป็นทั้งการมองประสิทธิผลเฉพาะการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียว และพิจารณาเป็นองค์รวมทั้งระบบดังนี้ อาร์จิริส (Argyris, 1964: 123) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึงสภาวะที่องค์การสามารถเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นในขณะที่ปัจจัยของการผลิตลดลงหรือผลผลิตคงที่ ในขณะที่ แคทซ์และคาร์ทัน (Katz, & Kahn, 1966: 19 -26) ให้ความหมายในมุมมองของสังคมศาสตร์ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ของระบบย่อยต่างๆ คือ (1) ระบบย่อยเกี่ยวกับการผลิต (2) ระบบย่อยที่ทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุน (3) ระบบย่อยที่ผลุงการทำงาน (4) ระบบย่อยสำหรับการปรับปรุง และ (5) ระบบย่อยของการบริหารโดยความสัมพันธ์ของระบบ



ย่อเหล่านี้จะนำมาซึ่งความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดของการกระทำร่วมกัน ขณะที่ ดันน์ (Dunn, 1981: 232-239) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า เป็นการพิจารณาผลของนโยบาย ขององค์การว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงไร ในทำนองเดียวกัน สมพงษ์ เกษมสิน (2523: 31) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การพิจารณาผลของการทำงานที่สำเร็จลุล่วงดังวัตถุประสงค์หรือที่คาดหวังไว้เป็นหลัก และความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนี้อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ประหยัด หรือมีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการนำเอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังไว้มาพิจารณา

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การและการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง ผลการบริหารจัดการของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรได้จัดตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งองค์กรเองก็ได้ทำการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาธุรกิจในทุกปี คือด้านลูกค้า ด้านการปฏิบัติการ ด้านการเงิน ด้านบุคลากร และด้านชุมชนนั่นเอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 166 คน จากรูปแบบธุรกิจไฮเปอร์มาร์เก็ต 7 สาขา ในเขต 10 กรุงเทพมหานคร เป็นศึกษาจากในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จากรูปแบบธุรกิจไฮเปอร์มาร์เก็ต ในเขต 10 กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 สาขา คือ สาขาลาดพร้าว สาขาประชาชื่น สาขาพระราม 1 สาขาพระราม 3 สาขาพระราม 4 สาขาสุขุมวิท 50 และสาขาพอรังสิต

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่พิจารณาจากกรอบแนวคิดและนำตัวแปรต่างๆ มาสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เพื่อวัดระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (พัฒนามาจาก Bass & Avolio, 1990)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เพื่อวัดระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการระดับต้น (พัฒนามาจาก Campbell, 1997)

หาคุณภาพของเครื่องมือ โดย (1) การหาความเที่ยงตรง (Validity) ในการทดสอบหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทำการขอคำปรึกษาจากคณาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้พิจารณาเนื้อหาคำถามของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมทั้งภาษา ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาการศึกษาทั้งหมดได้แก่นักศึกษา ทฤษฎีที่ใช้เป็นกรอบของการวิจัย ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบก่อนเก็บข้อมูลจริงเพื่อหาความน่าเชื่อถือ (2) การหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบว่ามีความเที่ยงตรงแล้วไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอีกส่วนหนึ่งก่อนจำนวน 20 คน เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้จัดทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสาขาในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เขต 10 กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 7 สาขา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย และขอความร่วมมือในการเข้าไปทดสอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 1 เดือน นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ แล้วนำมาวิเคราะห์ตามหลักสถิติ

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อทดสอบค่าสถิติดังนี้ (1) วิเคราะห์ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการระดับต้น โดย



คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม เท่ากับ 3.69 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับจากน้อยไปมากดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านกระตุ้นทางปัญญา

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เท่ากับ 3.65 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับจากน้อยไปมากดังนี้ (1) เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าพบและขอคำแนะนำได้ (2) ให้ความช่วยเหลือและเอื้ออาหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (3) มักใช้วาจาสุภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (4) กล่าวยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกครั้งที่มีโอกาส (5) ปฏิบัติตนอย่างเสมอต้น เสมอปลาย เป็นที่นับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา (6) สามารถควบคุมสติ และอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ (7) ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงาน (8) แสดงให้เห็นว่าเป็นคนที่ความเฉลียวฉลาดและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ถูกต้อง และ (9) แสดงให้ลูกน้องเห็นถึงความมีอำนาจและความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของท่าน (จะใช้คำว่าลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา) อยู่ในระดับสูง ในขณะที่ประเด็นผู้ใต้บังคับบัญชาชื่นชมในบุคลิกภาพ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เท่ากับ 3.84 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับจากน้อยไปมาก ดังนี้ (1) มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเคียงข้างกับผู้ใต้บังคับบัญชาจนสำเร็จ (2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (3) กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงสิ่งที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานร่วมกัน (4) สร้างความมั่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย (5) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามัคคี ซึ่งจะช่วยให้ชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ (6) แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงการมีภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบร่วมกัน (7) ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่ตามมาทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม (8) ระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน (9) เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และ (10) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

1.3 ด้านกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านกระตุ้นทางปัญญา เท่ากับ 3.57 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับจากน้อยไปมาก ดังนี้ (1) เสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (2) สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่ทันสมัย (3) แนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ปัญหาในหลาย ๆ ด้าน (4) ยกประเด็นต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นข้อสันนิษฐานในการแก้ปัญหา (5) ส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและคิดต่าง ๆ (6) ไม่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ปัญหาโดยการคาดเดา (7) กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธี



ปฏิบัติงานบางอย่างที่เคยปฏิบัติมา (8) มอบหมายงานที่ท้าทายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติ (9) กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้มากกว่าที่คาดหวัง และ (10) ไม่วิจารณ์แนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ด้านค่านึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าพบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล เท่ากับ 3.71 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเรียงลำดับจากน้อยไปมากดังนี้ (1) ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อความสำเร็จของงาน (2) ให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อเสนอนะของผู้ใต้บังคับบัญชา (3) กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ (4) หมั่นให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ (5) ทำหน้าที่เป็น พี่เลี้ยง ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้แนะนำและผู้ฝึกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (6) ให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีปัญหา (7) ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ (8) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการและความสามารถ (9) ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง โดยการศึกษาอบรมเพิ่มเติม และ (10) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินตนเองและเพื่อนร่วมงาน

2. ผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ในภาพรวม เท่ากับ 3.21 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านลูกค้า

ด้านชุมชน ด้านการปฏิบัติการ ด้านบุคลากร และด้านการเงิน

2.1 ด้านลูกค้า พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ด้านลูกค้า เท่ากับ 3.15 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เรียงลำดับจากน้อยไปมากดังนี้ (1) การกำหนดราคาสินค้าที่ถูกต้อง (Price Integrity) (2) หน่วยงานของท่านได้คะแนนรวมสายลับนักช้อป ตามเป้าหมายที่กำหนด (Mystery Shopper Total Score) (3) การควบคุมสินค้าให้เพียงพอในชั้นจัดเรียงสินค้าตามเป้าหมายที่กำหนด (Gap Scan) (4) หน่วยงานของท่านได้คะแนนสายลับนักช้อป ในหัวข้อพนักงานบริการยอดเยี่ยมตามเป้าหมายที่กำหนด (The Staff Are Great) (5) หน่วยงานของท่านได้คะแนนสายลับนักช้อป ในหัวข้อไม่มีคิวตามเป้าหมายที่กำหนด (I Don't Queue) และ (6) หน่วยงานของท่านมีจำนวนลูกค้าที่รอชำระเงินไม่เกินอัตราที่กำหนด (Queue Length)

2.2 ด้านชุมชน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ด้านชุมชน เท่ากับ 3.24 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เรียงลำดับจากน้อยไปมากดังนี้ (1) หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาพนักงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (Staff Development) (2) หน่วยงานของท่านมีพนักงานเข้าร่วมในกิจกรรมของแผนงานด้านชุมชน (Store Activities for Local Community) และ (3) หน่วยงานของท่านมีการควบคุมปริมาณการใช้ไฟฟ้า (Energy Consumption)

2.3 ด้านการปฏิบัติการ พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ด้านการปฏิบัติการ เท่ากับ 3.29 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เรียงลำดับจากน้อยไปมาก ดังนี้ (1) หน่วยงานของท่านมีการจัดเรียงสินค้าให้ถูกต้องตามบริษัทที่กำหนด (Planograms Completion) (2) หน่วยงานของท่านมีการควบคุมสินค้าสูญหาย ไม่เกินอัตราที่กำหนด (Shrinkage) (3) หน่วยงานของท่านได้คะแนน ตามเป้าหมายที่กำหนด (TL&T Audit Score) (4) หน่วยงานของท่านได้คะแนนจาก การตรวจสอบการปฏิบัติการตามเป้าหมายที่กำหนด (Operations Audit Score) (5) หน่วยงานของท่านได้รับผลการประเมินมาตรฐานของสาขาจากผู้จัดการเขตตามเป้าหมายที่กำหนด (Area Manager Visit Result) (6) หน่วยงานของท่านได้ควบคุมสินค้าในสาขา ตามเป้าหมายที่กำหนด (Stockholding Days) (7) หน่วยงานของท่านมีการควบคุมสินค้าสูญหายในแผนกอาหารสด ไม่เกินอัตราที่กำหนด (Fresh Operation Loss) และ (8) หน่วยงานของท่านมีการควบคุมสินค้าสูญหาย ไม่เกินอัตราที่กำหนด (Know Loss)

2.4 ด้านบุคลากร พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ด้านบุคลากร เท่ากับ 3.16 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เรียงลำดับจากน้อยไปมากดังนี้ (1) ในหน่วยงานของท่าน พนักงานทุกคนได้รับการฝึกอบรมในหมวดบังคับตามเป้าหมายที่กำหนด (Basic Staff Training) (2) หน่วยงานของท่านได้รับผลคะแนนความพึงพอใจของพนักงาน (View Point) ในหัวข้อ “หัวหน้างานฉันช่วยเหลืองานฉันเสมอ (A Manager Who Helps Me)” (3) หน่วยงานของท่านได้รับผลคะแนนความพึงพอใจของพนักงาน (View Point) ในหัวข้อ “เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน (To Be Treated with Respect)” (4) หน่วยงานของท่านมีอัตราการขาดงาน ตามเป้าหมายที่กำหนด (Absence) และ (5) หน่วยงานของท่านมีอัตรา

การลาออกของพนักงานที่อายุงานต่ำกว่า 12 เดือน ตามเป้าหมายที่กำหนด (Leavers < 12 Months)

2.5 ด้านการเงิน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ด้านการเงิน เท่ากับ 3.16 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เรียงลำดับจากน้อยไปมากดังนี้ (1) หน่วยงานของท่านได้ควบคุมเงินเดือนได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (Retail Payroll) (2) หน่วยงานของท่านสร้างกำไรสุทธิตามเป้าหมายที่กำหนด (Retail Contribution) (3) หน่วยงานของท่านควบคุมค่าใช้จ่ายของสาขาได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (Retail Locally Controllable Costs) (4) หน่วยงานของท่านสร้างกำไรสุทธิจากพื้นที่เช่าตามเป้าหมายที่กำหนด (Contribution of Mall Achievement) และ (5) หน่วยงานของท่านสร้างยอดขายได้ตามเป้าหมายที่กำหนด (Sales Achievement)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ ในเชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ ในเชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ ในเชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ ในเชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านค่านึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ ในเชิง



บวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม เท่ากับ 3.69 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียงลำดับจากน้อยไปมากดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วราภรณ์ เทียมภักดี (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสู่การรับรองคุณภาพคุณภาพโรงพยาบาล: การศึกษาโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเชียงราย พบว่า หัวหน้าหน่วยงานส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 70.70 ค่าเฉลี่ย 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หัวหน้าหน่วยงานมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอยู่ในระดับสูง

ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ในภาพรวม เท่ากับ 3.21 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารระดับต้นในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านลูกค้า ด้านชุมชน ด้านการปฏิบัติการ ด้านบุคลากร และด้านการเงิน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุวรัตน์ แดงน้อย (2549) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางกับประสิทธิผลขององค์กร ศึกษากรณีการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับประสิทธิผลขององค์กร ภายใต้

แผนวิสาหกิจการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ปีงบประมาณ 2548-2552 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม มีความสัมพันธ์ ในเชิงบวก กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารระดับต้นต้องรับผิดชอบภารกิจขององค์กรในการที่จะต้องขับเคลื่อนองค์กร ในการพัฒนาระบบนโยบายต่างๆ ขององค์กร จึงต้องเป็นผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยต้องใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น อันจะนำมาซึ่งความตระหนักในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม จึงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ น้ำผึ้ง โพธิ์ทอง (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารงานในองค์กรบริหารส่วนตำบล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในองค์กรบริหารส่วนตำบล ละสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนีย์ นวจินดาพันธ์ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ จังหวัดปัตตานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพัฒนาชุมชนอำเภอ ในจังหวัดปัตตานี

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ ปรับงานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของงาน ปรับกฎระเบียบ ข้อบังคับให้มีความสอดคล้องกับงานในปัจจุบัน ควรให้ผู้บริหารมีนโยบายให้ผู้นำแต่ละหน่วยงานแสดงวิสัยทัศน์หรือแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานและมีการติดตามประเมินผลงาน จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำ
2. ควรมีการจัดสัมมนาเพื่อการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้ประสานงานกันอย่างดีขึ้น เพิ่มแรงจูงใจเพื่อสร้างจิตสำนึกให้รักและสามัคคีกันในการ ให้



พนักงานทุกระดับร่วมกันปรึกษา ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ร่วมกัน ผู้นำต้องจริงจัง เต็มใจ มุ่งมั่น ยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต การพิจารณาผลงานโดยประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง ถ้ามีผลงานก็ควรพิจารณาให้ตามจริง ดูแลสวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีให้พนักงาน ให้มีความก้าวหน้าที่ชัดเจน ปรับอัตรากำลังให้สอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบ และพัฒนาความรู้และวิชาการ

3. ควรกำหนดเกณฑ์ในการให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร เช่น การให้โบนัสประจำปีแก่พนักงานที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย จัดประกวดพนักงานดีเด่นประจำปี และพาพนักงานเดินทางไปทัศนศึกษาดูงานยังสถานที่ต่างๆ

4. ควรมีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้นำ โดยเน้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้ทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน

5. ควรพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ตาม เช่น เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร ผู้นำควร จะแสดงความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อสามารถ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรคไปได้

เอกสารอ้างอิง

กฤษณา พุ่มเล็ก. (2551). *ผลกระทบของธุรกิจค้าปลีกข้ามชาติที่มีผลต่อผู้ประกอบการในตลาดสด เทศบาลนคร เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และคณะ. (2550). *บทบาทบริษัทข้ามชาติในไทย*.

<http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2007q1/2007feb19p2.htm>

นิพนธ์ กินาวงศ์. (2542). *หลักบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก: ตระกูลไทย.

เนตรพัฒน์ ยาวีราช. (2548). *การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management)* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล เอ็กเพรส.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). *การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษารจังหวัดที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพองค์กรสำนักงาน ศึกษานิเทศก์จังหวัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรัชญา ชุ่มนาเสียว. (2549). *การประเมินผลโครงการนาร่อง เพื่อเสริมสร้างกระบวนการปฏิบัติงานและเพิ่มศักยภาพ อาสาสมัครไกลเกลี่ยข้อพิพาทในชุมชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สุภาการพิมพ์.

ยุวรัตน์ แดงน้อย. (2549). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางกับประสิทธิผลองค์กร: ศึกษากรณี การทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและ สิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

วรางคณา เทียมภักดี. (2547). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสู่การรับรองคุณภาพ คุณภาพโรงพยาบาล: การศึกษาโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเชียงราย*. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วิจารณ์ พานิช. (2547). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ธรรมกลการพิมพ์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหารบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). *การจัดการความรู้ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: จีวีพัฒน์ เอ็กเพรส จำกัด.



- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะชัย.
- สุนีย์ นวจินดาพันธ์. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชน อำเภอ ศึกษากรณ์ จังหวัดปัตตานี. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2536). *ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Argyris, Chris. (1964). *Integration the Individual and the Organization*. New York: John.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development*. California: Consulting Psychologists Press.
- Boyet, J. H. and Boyett. J.T. (2001). *The guru guide to the knowledge economy: The best ideas for operating profitably in a hyper-competitive world*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Campbell, J. P. (1997). *On the Nature of Organization Effectiveness*. In New Perspective On Organizational Effectiveness. Edited by Paul S Goodman and Johannes M. Pennings and Associates. San Francisco: Jasse Basss.
- Dunn, William N. (1981). *Public Policy Analysis: An Introduction*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice- Hall.
- Etzioni, A. (1964). *A Modern Organization*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Katz, Daniel., & Kahn, Robert L. (1966). *The Social Psychology of Organization*. New York: John Wiley & Sons.
- O'Leary, E. (2000). *10 minute guide to leadership*. (2nd ed.). Indianapolis, In: A Pearson Education Company.
- Robbins, Stephen P. (1990). *Organization Theory: Structure Design and Application* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Richards, D. & Engle, S. (1986). "After the Vision: Suggestions to Corporate Visionaries and Vision Champions." In J.D. Adams. (Ed). *Transforming Leadership*, Alexandria, VA: miles River Press. 199-215.



ความสำเร็จของการนำนโยบายการอำนวยความสะดวกจราจรไปปฏิบัติในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง
และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

A Success of the Implementation of Traffic Management Policy to the Suture of
Lower Central and Upper Southern Thailand in Entering the ASEAN Economics
Community (AEC)

ด.ต. อุกฤษฏ์ บุปผาชาติ

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมป์ฟอร์ด

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (2) ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (3) เปรียบเทียบความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจอำนวยความสะดวกจราจรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 147 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test และใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (2) ความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (3) ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้าน ระดับชั้น (ยศ) อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน (4) ปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ, การอำนวยความสะดวกจราจร, ประชาคมอาเซียน

Abstract

The primary objective of this study was aimed to (1) examine the success of the implementation of the traffic management to the suture of the lower central and upper southern Thailand in entering the ASEAN Economics Community (AEC), (2) to investigate the factor success of the traffic management in the suture of the lower central and upper southern Thailand in entering the AEC, (3) to compare the success of the traffic management in the suture of the lower central and upper southern Thailand in entering the AEC by personal factors, and (4) to investigate the relationship between success factors with the success of the traffic management in the suture of the lower central and upper southern Thailand in entering the AEC. In this study, the population included 147 polices directing the traffic subject to the Phetchaburi Provincial



Police. The questionnaires were used as instrument to gather data. The statistics implemented in this study included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test, and the Pearson's simple correlation. The results showed as follows. (1) Overall, the police perceived that success factors that affected the success of the traffic management in the suture of the lower central and upper southern Thailand in entering the AEC moderately. (2) Overall, the success of the traffic management in the suture of the lower central and upper southern Thailand in entering the AEC moderately. (3) Overall, the police with different genders were of the different opinion toward the success of the traffic management in the suture of the lower central and upper southern Thailand in entering the AEC while the police with different age, position, education, average monthly income reported no different opinion toward the success of the traffic management in the suture of the lower central and upper southern Thailand in entering the AEC. (4) Success factors have strongly associated with the success the traffic management in the suture of the lower central and upper southern Thailand in entering the AEC and the relationship was in the same direction.

Keywords: Policy Implementation, Traffic Management, ASEAN Economics Community (AEC)

บทนำ

อาเซียนได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินโครงการเชื่อมโยงเส้นทางรถไฟสายสิงคโปร์-คุนหมิง (the Singapore-Kunming Rail Lind: SKRL) และการพัฒนาโครงการโครงข่ายทางหลวงอาเซียน (AHN) โดยเส้นทางผ่านสิงคโปร์-มาเลเซีย-ไทย-กัมพูชา เวียดนาม-จีน (คุนหมิง) เป็นเส้นทางหลักของ SKRL คือผ่านทาง และมีเส้นทางเชื่อมไทย-พม่า และไทย-ลาว จากข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการโครงข่ายทางหลวงอาเซียน (AHN) ได้รายงานว่ โครงข่ายเส้นทางหลวงอาเซียนทั้งหมด มีระยะทาง 26,207.8 กิโลเมตร โดยมีสัดส่วนโครงข่ายเส้นทาง ที่มีมาตรฐานชั้นที่ 3 (ถนนลาดยาง 2 ช่องจราจร ผิวทางกว้าง 6 เมตร) หรือสูงกว่า เป็นระยะทางเกือบ 24,000 กิโลเมตร ทั้งนี้ ยังได้ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงถนนต่ำกว่าชั้นที่ 3 สำหรับเส้นทางจราจรขนส่ง ผ่านแดน (Transit Transport Routes: TTR) เป็นระยะทาง 1,858 กิโลเมตร ในประเทศลาว พม่า และฟิลิปปินส์ภายในปี 2015 นอกจากนี้ การสนับสนุนด้านเงินลงทุนยังเป็นสิ่งจำเป็นในการปรับปรุงโครงข่ายและเส้นทางหลวงให้มีมาตรฐานอย่างน้อยชั้นที่ 1 และการบำรุงรักษาถนนเส้นทางหลวงอาเซียนที่มีอยู่เดิม ขณะนี้อาเซียนอยู่ระหว่างการ

ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการขนส่งอาเซียน (ASEAN Strategic Transport Plan) ปี 2554-2558 ซึ่งได้รับการรับรองเรียบร้อยแล้ว

ความร่วมมือด้านการขนส่งของอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างระบบการขนส่งให้มีการรวมตัวกันในภูมิภาคอาเซียนและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลกภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการขนส่ง (ASEAN Transport Action Plan (ATAP) 2005-2010) ความร่วมมือด้านการขนส่งของอาเซียนได้มุ่งเน้นเรื่องการเสริมสร้างความเชื่อมโยงในการขนส่งหลายรูปแบบ การส่งเสริมการเคลื่อนย้ายคนและสินค้าแบบไร้พรมแดน และการส่งเสริมการเปิดเสรีบริการด้านขนส่งทางน้ำและทางอากาศให้ดียิ่งขึ้น

จังหวัดเพชรบุรีเป็นจังหวัดประตูสู่ภาคใต้มีถนนเพชรเกษมตัดผ่าน จำนวนรถที่สัญจรผ่านจังหวัดเพชรบุรีมีจำนวนมาก ทำให้จังหวัดได้รับผลกระทบต่อปัญหาอุบัติเหตุจราจรทางถนน อุบัติเหตุทางถนนเป็นสาเหตุสำคัญของการเสียชีวิต การบาดเจ็บและพิการของประชาชน ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วตามความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ปัญหาดังกล่าวนอกจากจะนำมาซึ่งความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน สภาพจิตใจของผู้ประสบภัยและบรรดาผู้ใกล้ชิดซึ่งประเมินค่าได้ยาก



แล้วยังก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาล ประกอบกับปัจจุบันจังหวัดเพชรบุรีมีการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ทำให้มีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในจังหวัดเป็นจำนวนมาก จังหวัดเพชรบุรีได้ตระหนักถึงปัญหาอุบัติเหตุทางถนนซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากการใช้รถใช้ถนนอย่างขาดวินัย ขาดจิตสำนึกในการใช้รถใช้ถนนอย่างปลอดภัย ไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร สภาพถนน ยานพาหนะไม่ปลอดภัย ตลอดจนร่างกายไม่พร้อมในขณะที่ขับขี่ของผู้ขับขี่ ยานพาหนะ อีกทั้งเป็นเส้นทางเสด็จพระราชดำเนินในการแปรพระราชฐาน ณ พระราชวังไกลกังวล อีกด้วย

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีนโยบายการปฏิบัติงานด้านการจราจร ดังนี้ (1) พัฒนาระบบการจราจรให้มีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย (2) ให้มีแผนการจัดการจราจรเพื่อรองรับเหตุพิเศษ เช่น การจัดงานสำคัญ ฝนตก น้ำท่วม ถนนชำรุด สถาบันการศึกษาช่วงเปิดเทอม เป็นต้น ให้สามารถคลี่คลายปัญหาได้อย่างรวดเร็ว (3) อำนวยความปลอดภัยทางถนนตามแผนปฏิบัติการ “ทศวรรษแห่งความปลอดภัยทางถนน พ.ศ. 2554-2563” โดยมีเป้าหมายลดอัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนให้ต่ำกว่า 10 คน ต่อประชากรหนึ่งแสนคนในปี พ.ศ. 2563 ตามกรอบปฏิญญาอมสโก (4) ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์วางแผน และอำนวยความสะดวกในการป้องกันและลดอุบัติเหตุในแต่ละพื้นที่อย่างเป็นระบบ (5) ดำเนินการตามมาตรการบังคับใช้กฎหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวินัยจราจรให้กับประชาชน โดยการกวาดค้นจับกุม 10 ข้อหาหลัก รวมทั้งการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในทางสาธารณะ ขณะขับขี่ หรือโดยสารรถทุกประเภท (6) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ต้องหมั่นอบรมทำความเข้าใจให้ตำรวจจราจรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส มีความซื่อสัตย์สุจริต และบริการประชาชนอย่างสุภาพเท่าเทียม เป็น “สุภาพบุรุษจราจร” อันเป็นการรักษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (7) กวดขันวินัยจราจร ความประพฤติ และปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรมีความพร้อมในการอำนวยความสะดวก แก้ไขปัญหาจราจรและให้บริการประชาชน (8) ดำเนินการทาง

วินัย และอาญาอย่างเด็ดขาด กับเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากการปฏิบัติหน้าที่

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานด้านจราจร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับด้านจราจร เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจทางด้านการจราจรในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัว มีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย ตลอดจนนำผลการศึกษาที่ได้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานด้านการจราจรในเขตพื้นที่อื่น ๆ และหากได้ผลสำเร็จก็สามารถนำไปเป็นแผนปรับปรุงการจราจรตามเขตเมืองใหญ่ ๆ เพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
3. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน



การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

เวปเตอร์ (Webster, 1758-1783: 819) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ไว้ว่า ประสิทธิภาพวัดได้โดยการเปรียบเทียบผลที่แท้จริงกับผลที่เป็นไปได้ ซึ่งวัดผลเปรียบเทียบระหว่างฐานะ ตำแหน่ง หรือระหว่างค่าของกำลังงาน เวลา งบประมาณ ฯลฯ ซึ่ง Poister (1979 อ้างถึงใน ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2538: 42) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในสองลักษณะคือ *ลักษณะแรก* ประสิทธิภาพทางเทคโนโลยี (Technological Efficiency) หมายถึง การสร้างผลผลิตหรือผลลัพธ์โดยใช้ความพยายามหรือค่าใช้จ่ายในอันต่ำสุด กล่าวอีกนัยหนึ่ง ประสิทธิภาพทางเทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพ โดยจำกัดความพยายามด้านค่าใช้จ่าย *ลักษณะที่สอง* ประสิทธิภาพทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Efficiency) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายทั้งหมดกับผลประโยชน์ทั้งหมดของโครงการโดยให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ก็คือ อัตราส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์หรือส่งออกของนโยบาย แผนงาน โครงการโดยมุ่งที่การเพิ่มผลลัพธ์ในระดับสูงต่อหน่วยของการลงทุนหรือโดยมุ่งที่การลดการลงทุนต่ำสุดต่อหน่วยของผลลัพธ์ที่คงเดิม ดังนั้นจึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ ถูกนำมาใช้เป็นเกณฑ์การวิจัยประเมินด้วยความมุ่งหวังที่จะลดความสูญเสียจากการบริหารและนำทรัพยากรที่มีค่ามาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพเกี่ยวกับการแสวงหาวิธีการที่ดีกว่า เพื่อดำเนินงานให้ได้ผลลัพธ์เท่าเดิมดีกว่าในแง่ของการประหยัดงบประมาณ เวลา บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์

อุทัย หิรัญโต (2525: 123) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในทางราชการหมายถึงผลการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและประโยชน์แก่มวลมนุษย์ (human satisfaction and benefit produced) และยังต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคมด้วย โดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาด้วย ซึ่ง ปีเตอร์สันและพลอแมน (วินดา ลิมจิตสมบูรณ์, 2536: 48, อ้างอิงจาก Peterson; & Plawman) ได้กล่าวว่า ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ

ในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางธุรกิจที่ถือว่าประสิทธิภาพสูงนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันทางการเมืองที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพของด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) และวิธีการ (Method) ในการผลิต จากแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจสรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้ พิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถและความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสรุปเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานภายในกองคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองคลังมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจและความรู้ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายภายในเวลาที่กำหนด รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

แนวความคิดในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงเศรษฐศาสตร์ หมายถึงการผลิตสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุนหรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุดและประหยัดเวลามากที่สุด

เฮนรี แอล แกนต์ (Henry L. Gantt) ค.ศ. 1861-1919 Gantt ทำงานกับ Taylor เขามุ่งมั่นที่จะค้นหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ผ่านกระบวนการปรับปรุงวิธีการทำงานของคนงาน ผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับเขา คือ ระบบแผนภูมิเพื่อการวางแผนและควบคุม



(Chart system of planning and control) ซึ่งยังเป็นที่ยอมรับใช้กันมาสืบจนทุกวันนี้ นิยมเรียกกันสั้น ๆ ว่า “แกนต์ ชาร์ต” (Gantt Chart) ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตารางเวลาการทำงานที่สัมพันธ์กับจำนวนเวลาที่ผ่านพ้นไป โดยแผนภูมินี้จะทำให้การประสานงานได้ผลดี หลีกเลี่ยงการล่าช้า ตลอดจนเป็นหลักประกันความแน่นอนว่างานต้องเสร็จทันตามกำหนดเวลา Gantt มีความเชื่อตามแนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์อย่างแรงกล้า เขามุ่งมั่นที่จะพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับระบบผลประโยชน์ต่างตอบแทนทั้งสองฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ให้ได้ประโยชน์จากการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแบบคู่ขนาน เขาเรียกแนวคิดในอุดมคตินี้ว่า “การประสานงานร่วมกันเป็นหนึ่งเดียว” (Harmonious cooperation) เขาเชื่อว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรมีพื้นฐานมาจาก “คน” อันเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดแทบทั้งสิ้น (Koontz และ Wehrich, 1988) ผลงานอีกชิ้นหนึ่งที่สร้างชื่อเสียงให้กับ Gantt คือระบบจูงใจโดยใช้โบนัส (Incentive bonus system) คือค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับคนงาน โดยถือเกณฑ์จากยอดกำไรของกิจการ เป็นการจูงใจคนงานเพื่อให้มีกำลังใจทำงานเพื่อให้เกิดกำไร ยิ่งกิจการมีกำไรมาก คนงานยิ่งได้โบนัสมากให้แก่คนงานที่สามารถเพิ่มผลผลิตตามจำนวนที่กำหนดไว้ รวมทั้งโบนัสที่จ่ายให้แก่ผู้บริหาร ที่ได้รับการอบรมและสามารถจูงใจให้คนงานเหล่านั้นเพิ่มผลผลิตตามจำนวนที่กำหนด

สมยศ นาวิการ (2525: 5) ได้กล่าวถึงแนวคิด ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ (1) กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก (2) โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน (3) ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่บรรลุเป้าหมาย (4) แบบ (Styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (5) บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมทำงานในองค์กร (6) ความสามารถ (Skill) (7) ค่านิยม (Shared Value) ค่านิยมร่วมกันของคนในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ

นิตย สัมมาพันธ์ (2542: 10-21) ได้ให้แนวคิดในการวัดความสำเร็จขององค์กรไว้ดังนี้ (1) พิจารณาจากผลิตภาพ (Productivity) หมายถึงอัตราส่วนระหว่างผลผลิต (Output) ขององค์กรในรูปของสินค้าและบริการต่อจำนวนปัจจัย (Input) (2) พิจารณาจากกำไร (Profit) ซึ่งการใช้กำไรเป็นเกณฑ์ในการวัดมักจะใช้ระยะเวลา 1 ปี ตามระบบบัญชีของแต่ละธุรกิจ แต่โดยทั่วไปมักจะตรงตามปีปฏิทิน

เฟรเซอร์ส (Frese, 2000: 152) ได้กล่าวถึงความสำเร็จของผู้ประกอบการวัดได้ดังนี้ (1) ตัวบุคคล โดยที่ผู้ประกอบการเป็นผู้กำหนดความสำเร็จด้วยตนเอง ซึ่งมักใช้ความเห็นด้านการเงินเป็นตัวสะท้อนธุรกิจ และความพึงพอใจจากรายได้ที่มาจากการดำเนินธุรกิจ (2) ระดับความสำเร็จทางเศรษฐกิจ โดยพิจารณาจากข้อมูลด้านการเงิน จำนวนลูกค้าที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ผลกำไรและยอดขาย 1-2 ปีล่าสุด (3) วัดจากผู้เกี่ยวข้องในธุรกิจ ทั้งด้านลูกค้าและพนักงาน ในด้านการรับรู้ความสำเร็จที่มีต่อธุรกิจ และ (4) วัดจากการสังเกตของผู้สัมภาษณ์ เพื่อประเมินความสำเร็จของผู้ประกอบการ

แนวคิดเกี่ยวกับการจราจร

การจราจร (TRAFFIC) (ศราวดี พนัสขาว, 2518: 1-2) เริ่มใช้ครั้งแรกในประเทศไทยเมื่อ พ.ศ.2474 โดยกรมตำรวจได้เสนอร่างพระราชบัญญัติจราจรทางบกต่อกระทรวงมหาดไทยเพื่อขอให้ออกเป็นกฎหมายใช้บังคับประชาชน โดยที่ขณะนั้น รถจำพวกต่าง ๆ ได้เริ่มเพิ่มมากขึ้น เช่น รถแท็กซี่ขนาดเล็ก และยังมีการสร้างสะพานพุทธยอดฟ้าเชื่อมระหว่างจังหวัดพระนคร-ธนบุรี ทำให้พื้นที่เพื่อการจราจรกว้างขวางขึ้นมีผู้นิยมใช้รถมากกว่าเดิม พ.ศ.อ.ซี.บี.พอลเลต เป็นผู้ร่าง พ.ร.บ.จราจรทางบกขึ้น โดยอาศัยหลักกฎหมายจราจรของประเทศอังกฤษ มาดัดแปลงให้เข้ากับสภาพของประเทศไทย และได้ผ่านการพิจารณาจากสภาผู้แทนราษฎรให้ใช้เป็นกฎหมายได้เมื่อ พ.ศ.2477 จากนั้นมาคำว่า "จราจร" ก็ได้เริ่มแพร่กระจายออกไปถึงประชาชน การจราจรนั้นหมายถึง คน สัตว์ และ



ยวดยานที่สัญจรไปมาถนนหลวง โดยเคลื่อนด้วยแรงคน เครื่องจักรหรือลากจูงไปด้วยสัตว์พาหนะ

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530: 11-12) ได้กล่าวว่าการบังคับใช้กฎหมายในหน้าที่ตำรวจ หมายถึง ความพยายามของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จะควบคุมบุคคลทั่วไป ให้ปฏิบัติตามกฎหมายจราจรหลังจากที่มาตรการเกี่ยวกับการให้การศึกษาสาธารณะ การฝึกหัดผู้ขับขี่ยวดยาน การวิศวกรรมจราจร และกิจกรรมอื่น ๆ ในทำนองเดียวกัน ประสบความสำเร็จที่จะบรรลุถึงเป้าประสงค์ของการควบคุมจราจร อย่างไรก็ตาม อาจกล่าวได้ว่าการบังคับใช้กฎหมายจัดเป็นส่วนหนึ่งของการให้การศึกษาแก่บุคคล ซึ่งไม่สามารถเรียนรู้ได้โดยวิธีการอื่นด้วยเหตุนี้ การบังคับใช้กฎหมายจึงมิได้มีความหมายแคบแต่เพียงการใช้มาตรการลงโทษ เช่น การปรับ การจับกุม และดำเนินคดีอาญาเท่านั้น ความหมายของคำดังกล่าวยังรวมถึงการสอดส่องตรวจตรา โดยสายตรวจจราจรทั้งใน และนอกเครื่องแบบการว่ากล่าวตักเตือนตลอดจนการฝึกอบรมแก่ผู้ละเมิดกฎหมายจราจรในหลักสูตรพิเศษเป็นต้น นอกจากนี้ผู้รักษากฎหมายมีความสามารถย่อมต้องรู้จักประยุกต์ใช้มาตรการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ชุมชน และบุคคลผู้ละเมิดกฎหมายจราจร สิ่งที่พึงระลึกสำหรับผู้รักษากฎหมายก็คือผู้ละเมิดกฎหมายจราจร ส่วนใหญ่มิใช่อาชญากร และไม่ควรปฏิบัติต่อบุคคลเหล่านี้เยี่ยงผู้กระทำความผิดอาญาร้ายแรง

แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

แวน มิเตอร์ และ คาร์ล แวน ฮอร์น (Van Meter and Van Horn, 1975: 447) ได้ให้คำนิยามว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติหมายความว่า การดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์จากการตัดสินใจดำเนินนโยบายที่ได้กำหนดไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว

พอล ซาบาสเตียร์ และแดเนียล แมสมาเนียน (Paul A.Sabatier and Daniel A.Mazmanian, 1980: 538-560) ให้คำนิยามว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การนำนโยบายพื้นฐานทั่วไป ได้แก่กฎหมาย คำสั่งของรัฐบาล

มติคณะรัฐมนตรี หรือคำพิพากษาของศาลไปดำเนินการให้บรรลุผล

เพรสแมน และวิดอฟสกี (สมบัติ อ่างอิงจางค์, 2544: 399-400; อ้างอิงจาก Pressman and Wildavsky, 1984. *Implementation*. p. XIII.) ได้กล่าวถึงนิยามของการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเข้าใจง่ายว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การดำเนินงานให้ลุล่วงให้ประสบความสำเร็จ ให้ครบถ้วน ให้เกิดผลผลิต และให้สมบูรณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ คือสิ่งที่รัฐบาลกำลังปฏิบัติอยู่ และเป็นธรรมชาติของนโยบาย อย่างไรก็ตาม เพรสแมน และวิดอฟสกี ได้ให้ความหมายเพิ่มเติม โดยพิจารณาจากทัศนะของตนว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเป้าประสงค์ และการปฏิบัติเพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ยังเกี่ยวข้องกับปัญหาของการประเมินความสำเร็จของผู้ปฏิบัติ และการตีความข้อปฏิบัติที่มีลักษณะทั่วไปลงสู่การตัดสินใจเฉพาะด้าน ที่ต้องมีผู้เข้าร่วมมากมาย และมีมุมมองที่หลากหลายการบรรลุเป้าประสงค์ผ่านการตัดสินใจเฉพาะด้าน ณ ระดับใด ย่อมเป็นการวัดระดับของความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จุมพล หนีพานิข (2547: 137) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยรวมว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การแสดงถึงเป้าหมายที่พึงปรารถนาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ของกฎหรือของนโยบายที่เวลามีการดำเนินการจริงๆ แล้วก่อให้เกิดความสำเร็จหรือบรรลุผลได้ไม่ยากนัก และส่วนใหญ่มักจะกลายเป็นปัญหาของรัฐบาลที่เวลาจัดทำหรือดำเนินแผนงานโครงการแล้วไม่สามารถดำเนินได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตรงนี้จึงเป็นที่มาของการตั้งคำถามขึ้นมาว่า จะอย่างไร หรือ จะทำเช่นไร ถึงจะเป็นไปได้ที่รัฐบาลจะดำเนินแผนงานโครงการให้บรรลุผลหรือสัมฤทธิ์ผลมากขึ้นและทำได้น่าพอใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้รูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)



กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจ
อำนาจการจราจรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ซึ่ง
ประกอบด้วย สภ.เมืองเพชรบุรี สภ.เขาย้อย สภ.ชะอำ
สภ.ท่ายาง สภ.บ้านแหลม สภ.หนองหญ้าปล้อง สภ.แก่ง
กระจาน สภ.บ้านลาด สภ.หาดเจ้าสำราญ สภ.ท่าไม้รวด
สภ.ไร่สะท้อน สภ.หนองจอก และสภ.บางตะบูน จำนวน
147 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามซึ่งมี
ลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close - ended question)
และคำถามปลายเปิด (Open - ended question) เพื่อ
สอบถามข้าราชการตำรวจอำนาจการจราจรสังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดเพชรบุรี โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับชั้น (ยศ) อายุ
ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดย
เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (close-ended
response question)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จของ
การอำนาจการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง
และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคม
เศรษฐกิจอาเซียน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จของการ
อำนาจการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และ
ภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน

หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยคำนวณจากความ
สอดคล้องคือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence)
หรือเรียกย่อ ๆ ว่า ค่า IOC โดยคะแนนความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน แล้วนำคะแนนที่ได้จาก
ผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (1) ถ้าค่า IOC มากกว่า
0.50-1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีค่าเที่ยงตรงใช้ได้ และ
(2) ถ้าค่า IOC มีค่าเท่ากับหรือต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อ
คำถามนั้นใช้ไม่ได้ควรตัดทิ้งหรือแก้ไขปรับปรุง

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability)
โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out)
กับข้าราชการตำรวจอำนาจการจราจรสังกัดตำรวจภูธร

จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่น
(reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่า
สัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach) หลังจากนั้น
ก็นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการทดสอบเครื่องมือ
แล้วมาจัดพิมพ์เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการเก็บโดย
สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดย
ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากข้าราชการตำรวจอำนาจการ
จราจรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่ม
ตัวอย่างกรอกข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของ
ข้อมูล หากข้อคำถามใดไม่สมบูรณ์จะทำการสัมภาษณ์
เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) หาค่าความถี่
(frequency) และร้อยละ (percentage) ของข้อมูลทั่วไป
ของปัจจัยส่วนบุคคล (2) หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนน
จากการตอบแบบสอบถามโดยแทนความหมายของ
คะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแห่ง
ความสำเร็จของการอำนาจการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาค
กลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่
ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และความสำเร็จของการ
อำนาจการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และ
ภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน (3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ ใช้สถิติ
วิเคราะห์ t-test (Independent t-test) ใช้สถิติวิเคราะห์ F-
test (Independent sample F-test) แบบการวิเคราะห์
ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (One-way
Analysis of Variance) หรือ Brown Forsyth และใช้สถิติ
สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product
Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการ
อำนาจการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และ
ภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน ในภาพรวม พบว่า ข้าราชการตำรวจอำนาจการ



จรรยาสังกัตตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี เห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จมีผลต่อความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจอำนวยความสะดวกจราจรสังกัตตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี เห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จมีผลต่อความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร และ (2) ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่า ข้าราชการตำรวจอำนวยความสะดวกจราจรสังกัตตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี เห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จมีผลต่อความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากร (2) ด้านลักษณะขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (3) ด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และ (4) ด้านทรัพยากรของนโยบาย ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจอำนวยความสะดวกจราจรสังกัตตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี เห็นว่ามีความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ดังนี้ (1) มีการกวาดค้น วินัย ความประพฤติและปลูกจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรให้มีความพร้อมในการอำนวยความสะดวก และแก้ไขปัญหาจราจรให้แก่ประชาชน (2) มีการดำเนินการ

ตามมาตรการบังคับใช้กฎหมายอย่างต่อเนื่อง (3) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นอบรมและทำความเข้าใจตำรวจด้วยความโปร่งใส มีความซื่อสัตย์ สุจริต และบริการประชาชนอย่างสุภาพ เท่าเทียม และ (4) มีการศึกษาวิเคราะห์ วางแผน และอำนวยความสะดวกในการป้องกัน และลดอุบัติเหตุในแต่ละพื้นที่อย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ข้าราชการตำรวจอำนวยความสะดวกจราจรสังกัตตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มากกว่าเพศชาย

3.2 ข้าราชการตำรวจอำนวยความสะดวกจราจรสังกัตตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรีที่มีระดับชั้น (ยศ) ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ข้าราชการตำรวจอำนวยความสะดวกจราจรสังกัตตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรีที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ข้าราชการตำรวจอำนวยความสะดวกจราจรสังกัตตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรีที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ข้าราชการตำรวจอำนวยความสะดวกจราจรสังกัตตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการอำนวยความสะดวกจราจรใน



พื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ข้าราชการตำรวจอำนาจการจราจรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการอำนาจการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการอำนาจการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ ถ้าตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี มีการนำปัจจัยแห่งความสำเร็จทั้ง 6 ด้านมาปฏิบัติมากขึ้น จะส่งผลให้การอำนาจการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประสบผลสำเร็จมากขึ้น

อภิปรายผล

ข้าราชการตำรวจอำนาจการจราจรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี เห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จมีผลต่อความสำเร็จของการอำนาจการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการตำรวจอำนาจการจราจรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี เห็นว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จมีผลต่อความสำเร็จของการอำนาจการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร และ (2) ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่า ข้าราชการตำรวจอำนาจการจราจรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี เห็นว่าปัจจัยแห่ง

ความสำเร็จมีผลต่อความสำเร็จของการอำนาจการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านปริมาณและคุณภาพของบุคลากร (2) ด้านลักษณะขององค์กรที่นำไปปฏิบัติ (3) ด้านความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้สนับสนุนนโยบายไปปฏิบัติ และ (4) ด้านทรัพยากรของนโยบาย ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยงยุทธ ฉายแสง (2553) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐมที่ระบุโดยประชาชน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับคือด้านทรัพยากร ด้านคุณภาพงาน ด้านกระบวนการบริหาร และด้านการมีส่วนร่วม

ข้าราชการตำรวจอำนาจการจราจรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการอำนาจการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการอำนาจการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มากกว่าเพศชาย ต่างกับผลงานวิจัยของ สมกฤษ บำรุงจิตต์ (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้รถใช้ถนนที่มีต่อการปฏิบัติงานจราจรของครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม พบว่า เพศ ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานจราจรของครูโรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการตำรวจอำนาจการจราจรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรีที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการอำนาจการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกันที่



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยงยุทธ ฉายแสง (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของประชาชน พบว่า เมื่อเปรียบเทียบตามอายุ ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการตำรวจอำนวยการจราจรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรีที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จของการอำนวยการจราจรในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **ต่างกับ**ผลงานวิจัยของ ยงยุทธ ฉายแสง (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า ตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรสนับสนุนให้มีการทำทำแผนแม่บทด้านการจราจร มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมวางแผนและตัดสินใจในการจัดระเบียบจราจรและมีมาตรการแก้ไขปัญหาที่ดี การกำหนดภารกิจของเจ้าหน้าที่สอดคล้องกับนโยบายการอำนวยการจราจรไปปฏิบัติในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน นอกจากนี้ควรมีการกำกับดูแลการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ มีการประสานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรการที่กำหนด มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และมีการมอบหมายงานและสั่งการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาควรเตรียมความพร้อมในเรื่องของมาตรการและการนำนโยบายการอำนวยการจราจรไปปฏิบัติในพื้นที่รอยต่อภาคกลาง

ตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไปปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ มีการรายงานผลต่อการดำเนินการต่อคณะกรรมการ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและชัดเจน และมีการปรับปรุงมาตรการในการควบคุมเมื่อผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการในทุกกระดับให้เป็นเครื่องมือของผู้บังคับบัญชาในการขับเคลื่อนและติดตามการทำงานในทุกมิติ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและระบบปฏิบัติการในทุกภารกิจ ตลอดจนสร้างความพร้อมด้านบุคลากรระบบงาน การเชื่อมโยงฐานข้อมูล อาคารสถานที่ ยานพาหนะ ให้เป็นมาตรฐาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยการจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมชัดเจน มีการจัดลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน และการประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงานให้มีความพร้อม เพื่อสามารถนำไปสู่เป้าหมายของการนำนโยบายการอำนวยการจราจรไปปฏิบัติในพื้นที่รอยต่อภาคกลางตอนล่าง และภาคใต้ตอนบนเพื่อรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้ประสบความสำเร็จได้ ตลอดจนปรับปรุง มาตรฐาน เอกลักษณ์ ป้าย อาคารสถานที่ทำการ ยานพาหนะ ให้เป็นรูปแบบ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างชัดเจนและเป็นสากลมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการและทุกคนในสังคมเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรพัฒนาข้าราชการตำรวจตามสายงานในทุกกระดับ โดยเน้นภาวะผู้นำให้มีอุดมการณ์ด้วยการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ตำรวจ ยึดมั่นในศีลธรรมและมีค่านิยมในความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประหยัด ตามหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” เน้นภาวะผู้นำ ตลอดจนจัดระบบสวัสดิการให้กับข้าราชการตำรวจและครอบครัวด้านที่พักอาศัย สุขภาพ การรักษาพยาบาล ระบบส่งกลับทางการแพทย์ รวมทั้งข้าราชการตำรวจที่เกษียณอายุราชการ ให้มี



สุขภาพพลานามัยและความเป็นอยู่ที่ดี นอกจากนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม เหตุการณ์ปัจจุบัน ของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของบุคลากรให้เป็นอย่างดีอย่างต่อเนื่องและกว้างขวาง เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องหมั่นอบรมทำความเข้าใจ

ให้ตำรวจจราจรปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความโปร่งใส มีความซื่อสัตย์ สุจริตและบริการประชาชนอย่างสุภาพ เท่าเทียม เป็น “สุภาพบุรุษจราจร” อันเป็นการรักษาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับมีความรู้ ทักษะ ทางภาษาอังกฤษ ภาษาของประเทศสมาชิก และให้มีการทดสอบภาษาอังกฤษจากสถาบันที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน

เอกสารอ้างอิง

- จุมพล นิมิพานิช. (2547). *ผู้นำอำนาจและการเมืองในองค์กร*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2542). *ยุทธศาสตร์การบริหารใน 3 โลกธุรกิจสู่ความสำเร็จ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กเซเปอร์เน็ท.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2530). *การบริหารงานตำรวจ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2538). *การวิจัยประเมินผล: หลักการและกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยและผลิตตำรา มหาวิทยาลัยเกริก.
- ยงยุทธ ฉายแสง. (2553). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วนิดา ลิ้มจิตสมบูรณ์. (2536). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน: กรณีศึกษาหมู่บ้านสามทองและหมู่บ้านตลิ่งชัน อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์พัฒนาสังคมมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศราวุฒิ พันสขาว. (2518). *การจราจรในมหานคร*. กรุงเทพฯ: ณเสียงเขียน จงเจริญ.
- สมกฤษ บำรุงจิตต์. (2554). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้รถใช้ถนนที่มีต่อการปฏิบัติงานจราจรของครูโรงเรียนยานนาวาศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2544). *นโยบายสาธารณะ: แนวคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิกาน. (2525). *การบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- อุทัย หิรัญโต. (2525). *เทคนิคการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษรการพิมพ์.
- Frese, M. (2000). *Success and Failure of Microbusiness Owners in Africa: A Psychological Approach*. The United States of America: Greenwood Publishing Group.
- Koontz, H. and Weihrich, H. (1988). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Paul A. Sabatier & Daniel A. Mazmanian. (1980). *Implementation and public policy*. Berkley: University of California Press.
- Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1975). *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework*. *Administration & Social*, 6(2): 445-486.



ภาคผนวก



รายละเอียดการเตรียมบทความเสนอการตีพิมพ์วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา Preparation Process of The Journal of Development Administration Research

วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา เป็นวารสารราย 6 เดือน เผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ ฉบับปีที่ 1 มกราคม-มิถุนายน และฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม จัดพิมพ์ขึ้นเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการในลักษณะบทความวิจัย (Research Article) บทความทางวิชาการ (Article) และบทความปริทรรศน์ (Review Article) รวมถึงการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการ ของคณาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และบุคคลทั่วไปที่สนใจ

ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำวารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา

1. รับต้นฉบับจากผู้สนใจตีพิมพ์บทความผ่านระบบ ThaiJo
2. กองบรรณาธิการตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องและคุณภาพของบทความต้นฉบับ
3. กองบรรณาธิการเตรียมต้นฉบับจัดส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviews) ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่าสองท่านต่อหนึ่งบทความ ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แต่ง (Authors) จะไม่ทราบชื่อซึ่งกันและกัน (Double-blind Peer Review) โดยบทความที่ลงตีพิมพ์ได้นั้นจะต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสองท่าน หรือสองในสามท่าน
ทั้งนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทความมีดังนี้
 - Accept Submission = รับตีพิมพ์บทความโดยไม่ต้องแก้ไข
 - Revisions Required = แก้ไขบทความโดยให้บรรณาธิการพิจารณาอีกครั้ง
 - Resubmit for Review = ผู้แต่งต้องแก้ไขบทความส่งกลับมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้ง
 - Resubmit Elsewhere = ปฏิเสธรับตีพิมพ์บทความ กรณีที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขอบเขตของวารสาร และการเตรียมบทความ ทั้งนี้ ให้ผู้แต่งส่งบทความตีพิมพ์ในวารสารอื่น
 - Decline Submission = ปฏิเสธการตีพิมพ์บทความ
 - See Comments = พิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ประเมินบทความ
4. กองบรรณาธิการส่งต้นฉบับที่ปรับแก้ไขแล้วพร้อมสรุปผลการประเมินคุณภาพต้นฉบับ และจัดส่งผู้แต่งเพื่อปรับแก้ไข พร้อมให้ชี้แจงการปรับแก้ไขกลับมายังกองบรรณาธิการ
5. กองบรรณาธิการตรวจสอบการปรับแก้ไขความถูกต้อง และรูปแบบการเขียนต้นฉบับ
6. บรรณาธิการตอบรับการตีพิมพ์และเผยแพร่ต้นฉบับดังกล่าวผ่านระบบฐานข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์กลาง (<https://www.tci-thaijo.org>) จากนั้น จะออกหนังสือตอบรับการตีพิมพ์บทความอย่างเป็นทางการจากวารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อีกครั้ง
7. กองบรรณาธิการรวบรวมต้นฉบับและตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนจัดส่งโรงพิมพ์เพื่อจัดทำวารสารฉบับร่าง



8. กองบรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้องของวารสารฉบับร่างจากโรงพิมพ์อีกครั้ง จากนั้นจึงส่งตีพิมพ์และเผยแพร่

9. กองบรรณาธิการเผยแพร่วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ผ่านระบบฐานข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์กลาง (<https://www.tci.thaijo.org>) และจัดส่งวารสารฉบับตีพิมพ์ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แต่ง และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักเกณฑ์ในการส่งบทความของวารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา

1. บทความที่ผู้แต่งส่งมาเพื่อตีพิมพ์จะต้องเป็นบทความที่ยังไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ หรืออยู่ระหว่างการเสนอขอตีพิมพ์จากวารสารอื่น ๆ
2. เนื้อหาในบทความต้องไม่คัดลอก ลอกเลียน หรือไม่ตัดทอนจากบทความอื่นโดยเด็ดขาด (การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้แต่งเท่านั้น)
3. ผู้แต่งต้องเขียนบทความตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในระเบียบการส่งบทความวารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา
4. การพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา จะพิจารณาเฉพาะบทความที่ได้รับการประเมินให้ตีพิมพ์เผยแพร่จากผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น
5. กรณีมีข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิผู้แต่งต้องปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และชี้แจงการแก้ไขต้นฉบับดังกล่าวมายังกองบรรณาธิการ

รายละเอียดการเตรียมบทความเสนอเพื่อตีพิมพ์

วัตถุประสงค์ของการจัดพิมพ์วารสาร

ด้วยหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรูปแบบของวารสาร เพราะเป็นว่าจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการและเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนข่าวสารสาระสำคัญ ประสบการณ์ ด้านการวิจัยต่าง ๆ แก่นักวิชาการและบุคคลทั่วไปที่สนใจ จึงได้จัดทำวารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยจัดทำเป็นวารสารราย 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ) ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน และฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม ซึ่งมีการเผยแพร่ทั้งในรูปแบบวารสารตีพิมพ์เป็นรูปเล่มและลักษณะวารสารอิเล็กทรอนิกส์



ขอบเขตของผลงานที่ตีพิมพ์

วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา (The Journal of Development Administration Research, ISSN :1905-2219) พิจารณาตีพิมพ์บทความวิจัยด้านการบริหารการพัฒนา โดยบทความที่ได้รับการตีพิมพ์จะต้องไม่เคยได้รับการตีพิมพ์หรือกำลังพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้จะได้รับการประเมินจาก ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง (Peer Review) อย่างน้อย 2 ท่าน

หลักเกณฑ์ในการชำระค่าตีพิมพ์วารสารรัชต์ภาคย์

ค่าตีพิมพ์วารสารรัชต์ภาคย์ ภาษาไทยเรื่องละ 3,000 บาท ภาษาอังกฤษเรื่องละ 5,000 บาท จ่ายเมื่อได้รับแจ้งจากกองบรรณาธิการว่ารับพิจารณา ก่อนส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ โดยจะมีการพิจารณาเบื้องต้นจากกองบรรณาธิการว่าบทความตรงกับสาขาของวารสารหรือไม่ (โดยส่งบทความในระบบการรับบทความในเว็บไซต์ของวารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา

การส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา

ผู้แต่งต้องส่งบทความผ่านทางระบบออนไลน์เท่านั้น โดยการสมัครสมาชิก (Register) วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ในระบบฐานข้อมูลวารสาร อิเล็กทรอนิกส์กลาง (<https://www.tci-thaijo.org/>) เพื่อขอรับ Username และ Password แล้วคลิกที่ปุ่ม Log In เพื่อเข้าสู่ระบบ ในกรณีที่เป็นการสมัครสมาชิกของวารสารแล้ว กรุณาเข้าสู่ระบบ log in และดำเนินการส่งบทความโดยดูตัวอย่างการส่งบทความได้ที่ ขั้นตอน การ SUBMISSION



วันที่รับ

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

ฉบับที่ตีพิมพ์

.....

การประเมินบทความวิจัย เพื่อลงพิมพ์ในวารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา

1. ประเภท บทความวิจัย

.....

1.1.ชื่อ (ผู้ยื่นบทความฯ).....

1.2.สถาบัน/มหาวิทยาลัย.....

1.3.สถานที่สามารถติดต่อได้.....

.....

เบอร์โทร.....E-Mail.....

2. ข้อมูล วันที่ได้รับบทความ

3. ชื่อผู้รับบทความ

4. วัน ที่ส่งคืนบทความประเมิน.....

5. บทความที่ลงพิมพ์ในวารสารไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารฉบับใดมาก่อน

6. กองบรรณาธิการจะไม่เปิดเผยแบบประเมินต่อผู้เขียนบทความ แต่อาจพิจารณาส่งข้อวิจารณ์และ
ข้อเสนอแนะให้รับไปแก้ไข

7. บทความที่ได้รับการตีพิมพ์มีเกณฑ์การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00



กรุณาประเมินทุกข้อหาโดยทำเครื่องหมาย ✓

หลักเกณฑ์การประเมิน					
	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
7.1 ความคิดสร้างสรรค์					
7.2 คุณค่าในเชิงวิชาการ					
7.3 ความถูกต้องเชิงวิชาการ					
7.4 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาและโครงสร้าง					
7.5 ภาษาที่ใช้ในการเขียน					
7.6 ลักษณะวัตถุประสงค สัมมุตฐาน ความชัดเจน					
7.7 ผลการวิจัย สรุปและอภิปราย					
7.8 การอ้างอิงถูกต้องตามหลักวิชาการ					

8. ข้อเสนอแนะต่อบทความ

.....

.....

.....

.....

9. ผลสรุปการพิจารณาบทความ

- 1. รับผิดชอบบทความโดยไม่ต้องแก้ไข (Accept Submission)
- 2. แก้ไขบทความโดยให้บรรณาธิการพิจารณาอีกครั้ง (Revisions Required)
- 3. ผู้แต่งต้องแก้ไขบทความส่งกลับมาให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบอีกครั้ง (Resubmit for Review)
- 4. ปฏิเสธรับผิดชอบบทความ กรณีที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ขอบเขตของวารสาร และการเตรียมบทความ ทั้งนี้ ให้ผู้แต่งส่งบทความตีพิมพ์ในวารสารอื่น (Resubmit Elsewhere)
- 5. ปฏิเสธการตีพิมพ์บทความ (Decline Submission)
- 6. พิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ประเมินบทความ (See Comments)

10. ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ประเมินบทความ

10.1.....

10.2.....

10.3.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมินบทความ
(.....)
วันที่.....