

การเปรียบเทียบปลัดเทศบาลจากถิ่นที่มา: คนในพื้นที่กับคนต่างถิ่น
Comparison of Municipal Clerks based on Place of Origin:
Homegrown versus Transplant

[Received: May 18, 2022; Revised: June 19, 2022;

Accepted: June 24, 2022]

กชามาต กงสะเด็น

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Kachamas Kongsaden

Master Student of Public Administration
Program, College of Local Administration,
Khon Kaen University

ศิริศักดิ์ เหล่าจันทาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์,
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Sirisak Laochankham

Assistant Professor,
College of Local Administration,
Khon Kaen University

CORRESPONDING AUTHOR

Kachamas Kongsaden

Master Student of Public Administration Program, College of Local Administration,
Khon Kaen University

Email: k_kachamas@kkumail..com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มุ่งอธิบายลักษณะการยอมรับและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของปลัดเทศบาล ในเทศบาลตำบลสี่แห่งในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก 20 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และประชาชน ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงลักษณะการยอมรับจากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเทศบาล เพื่อนำไปสู่การหากลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพและปรับกระบวนการทัศน์ของปลัดเทศบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกพื้นที่ ถึงแม้จะไม่ใช่วิธีที่ง่ายนักก็ตาม

ผลการศึกษาพบว่า เมื่ออธิบายผ่านมิติของการยอมรับและการตอบสนองต่อประชาชน พบว่า ลักษณะการยอมรับของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของปลัดเทศบาล กรณีเปรียบเทียบปลัดเทศบาลที่เป็นคนในพื้นที่และที่มาจากต่างพื้นที่ มีลักษณะสำคัญสองประการ คือ ประการที่หนึ่ง ในมุมมองภาคประชาชนเห็นว่าปลัดเทศบาลที่มาจากคนในพื้นที่จะได้รับการยอมรับและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดีกว่าคนที่มาจากต่างพื้นที่ และประการที่สอง ในมุมมองผู้บริหารท้องถิ่นและข้าราชการส่วนท้องถิ่นกลับเห็นว่า ปลัดเทศบาลที่มาจากคนในพื้นที่หรือจากต่างพื้นที่ไม่ได้ส่งผลต่อการได้รับการยอมรับและสัมฤทธิ์ผล (Performance) ในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด แต่จะขึ้นอยู่กับศักยภาพของตัวบุคคลมากกว่าถิ่นที่มา

คำสำคัญ: การยอมรับ; การตอบสนอง; ปลัดเทศบาล; เทศบาลตำบล; ถิ่นที่เกิด

Abstract

This research aims to explain the characteristics of acceptance and responsive to the needs of the public in their performance on municipal clerks. The research sites include four tambon municipalities, Khon Kaen. The interview data were collected from 20 interviewees, comprising local administrators, municipal officers and local citizens. The data were analyzed by using interpretations. This will lead to finding strategies to develop the capacity and adjust the paradigm of municipal clerks to be able to operate in all areas. Even if you are not in your hometown.

The results show that the characteristics of acceptance and responsive to the needs of the public on municipal clerks from within and clerks from outside of the municipal hometown consist of two aspects: 1) from the local citizen' perspectives, clerks from within the municipal hometown have higher public acceptance and are more responsive to the needs of the public and 2) from the views of local administrators and municipal officials, neither clerks from within nor clerks from outside of the municipal hometown affect public acceptance in their performance. The public acceptance rather depends on personal qualifications than the place of origin.

Keywords: acceptance; responsive; municipal clerk; tambon municipality; place of origin

บทนำ

นับแต่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ก่อให้เกิดการปฏิรูปที่สำคัญ รวมไปถึงการปฏิรูปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดให้ส่วนกลางต้องให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินใจได้อย่างอิสระและมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง โดยตระหนักถึงประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีการกิจการส่งเสริมและจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกช่วงวัย ซึ่งการจะพัฒนาท้องถิ่นให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ ขึ้นอยู่กับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แม้ศักยภาพในการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะแตกต่างกัน ไม่ว่าสภาพพื้นที่ประชาชน งบประมาณ หรือการบริหารจัดการ แต่สิ่งที่สำคัญยิ่ง คือ บทบาทของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปลัด อปท.) ในฐานะผู้บังคับบัญชาของข้าราชการและพนักงานจ้าง (ธนกร หลุนพรหม, 2551) ที่จะต้องบริหารงานร่วมกับผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อขับเคลื่อนนโยบายมาตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การควบคุมกำกับและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานการประสานงานทั้งภายในและภายนอก การจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณ รวมไปถึงการลงพื้นที่เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชน และอื่น ๆ จะเห็นได้ว่า บทบาทหน้าที่ของปลัด อปท. มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง ดังนั้น จึงทำให้ปลัด อปท. ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่น อีกทั้งยังต้องมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ รวมไปถึงการปรับปรุงพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของปลัด อปท. บรรลุสัมฤทธิ์ผล (Performance) ตามที่ตั้งเอาไว้ (อดิสร สุนทรวิภาต, ม.ป.ป)

ประเทศไทยมีปลัด อปท. รวมถึงผู้รักษาราชการแทน จำนวนทั้งสิ้น 7,850 คน ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 76 คน ปลัดเทศบาล 2,472 คน ปลัดองค์การบริหารงานตำบล 5,300 คน ปลัดกรุงเทพมหานคร 1 คน และปลัดเมืองพัทยา 1 คน ซึ่งแยกจำนวนปลัด อปท. ตามภูมิภาคได้ดังนี้ 1) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 2,965 คน ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 20 คน ปลัดเทศบาล 890 คน และปลัดองค์การบริหารงานตำบล 2,055 คน 2) ภาคกลาง มีจำนวน 2,791 คน ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 33 คน ปลัดเทศบาล 839 คน และปลัดองค์การบริหารงานตำบล 1,919 คน 3) ภาคใต้ มีจำนวน 1,190 คน ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 14 คน ปลัดเทศบาล 353 คน และปลัดองค์การบริหารงานตำบล 823 คน 4) ภาคเหนือ มีจำนวน 902 คน ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 9 คน ปลัดเทศบาล 390 คน และปลัดองค์การบริหารงานตำบล 503 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563)

ในแต่ละท้องถิ่นจะมีปลัด อปท. ที่มาจากคนในพื้นที่ หรือคนต่างพื้นที่มาปฏิบัติงาน ประกอบด้วยหลากหลายปัจจัย เช่น ในกรณีที่มาจากคนในพื้นที่นั้นเอง เนื่องจากมีครอบครัวที่ต้องดูแล หรือลดภาระค่าใช้จ่ายที่จำเป็น จึงต้องย้ายกลับภูมิลำเนา ประกอบกับรู้จักและคุ้นเคยกับพื้นที่ จึงทำให้ปฏิบัติงานร่วมกับประชาชนและชุมชนได้ง่าย และทำให้ปลัด อปท. หลายคนเลือกที่จะปฏิบัติงานในท้องถิ่นของตนเองในส่วนในกรณีที่มาจากต่างพื้นที่ ซึ่งนับเป็นกรณีส่วนใหญ่ เนื่องจากความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น จึงไปสอบเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ซึ่งทำให้โอกาสที่จะได้ปฏิบัติงานในท้องถิ่นของตนเองเป็นไปได้น้อย และต้องไปปฏิบัติงานในต่างพื้นที่ห่างไกลออกไป การติดตามคู่สมรส หรือแม้แต่การมีปัญหาลักษณะภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นเหตุผลให้ปลัด อปท. โอนย้ายไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่น (เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ, 2556) ตามเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ปลัด อปท. ไม่

สามารถปฏิบัติงานในท้องถิ่นนั้นได้นาน หรือเกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน อาจทำให้ไม่คุ้นเคยกับประชาชน หรือไม่เข้าใจในบริบทของท้องถิ่นที่ตนเองไปปฏิบัติงานได้เพียงพอ เนื่องจากโอนย้ายมาจากต่างพื้นที่ ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาความเดือดร้อนขึ้นในพื้นที่ จึงต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาข้อมูล ปรับตัว และทำความเข้าใจในบริบทของท้องถิ่นเสียก่อน จึงจะสามารถลงมือแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว ทำให้การปฏิบัติงานของปลัด อบต. ที่มาจากต่างพื้นที่ อาจไม่สามารถตอบสนองความต้องการประชาชนในท้องถิ่นได้ดีกว่าปลัด อบต. ที่เป็นคนในพื้นที่ รวมไปถึงได้รับการยอมรับจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้ ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงแต่ในประเทศไทยเท่านั้น เพราะในบริบทของต่างประเทศเองก็ยังมีปรากฏการณ์ที่เจ้าหน้าที่รัฐไปทำงานอยู่ต่างท้องถิ่นด้วยเช่นเดียวกัน

จากปรากฏการณ์ข้างต้น ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการยอมรับต่อการปฏิบัติงานของปลัด อบต. ในหลายรูปแบบ เช่น ถนอมศักดิ์ กมลเพชร (2553) พบว่า พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ในเขต อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ จะให้การยอมรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ปลัด อบต.) ที่มีคุณลักษณะรักความยุติธรรม มีบุคลิกสุภาพสุ่ม มีทักษะและประสบการณ์ อีกทั้งเมื่อเผชิญกับปัญหาในระหว่างปฏิบัติงานสามารถแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ ส่วนสุลิมาศ คำมุงและคณะ (2557) พบว่า ทุกภาคส่วนจะยอมรับผู้นำสตรีทางการบริหารที่ดำรงตำแหน่งปลัด อบต. ในเขตภาคเหนือตอนล่างจากผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน จัดการงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถประสานงานร่วมกับคนภายในและภายนอกองค์กรได้ และธนพัฒน์ จงมีสุข (2556) พบว่า ปัจจุบันผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นที่ยอมรับมากขึ้น เนื่องจากเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์และเข้ากับชุมชนได้ง่าย แต่จะเห็นได้ว่า การยอมรับที่กล่าวมาเป็นการยอมรับในลักษณะของสมรรถนะการปฏิบัติงานเฉพาะตัวบุคคล ไม่ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของปลัด อบต. ที่มาจากคนในพื้นที่และคนต่างพื้นที่ และหลังจากทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังกล่าวยังพบงานวิจัยที่เจาะลึกศึกษาในประเด็นนี้ค่อนข้างน้อย และประเด็นการได้รับการยอมรับระหว่างปลัด อบต. ที่มาจากคนภายในพื้นที่และเป็นคนภายนอกพื้นที่ ได้เกิดประเด็นความขัดแย้งทั้งกับผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาลักษณะการยอมรับต่อการปฏิบัติงานของปลัด อบต. กรณีเปรียบเทียบปลัด อบต. ที่มาจากคนในพื้นที่และคนต่างพื้นที่ขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการยอมรับและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของปลัดเทศบาล เพื่อนำไปสู่การหากลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพและปรับกระบวนการของปลัดเทศบาลให้สามารถปฏิบัติงานได้ในทุกพื้นที่ถึงแม้จะไม่ใช่อำเภอภูเมืงลำเนาของตน

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยคัดเลือก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนมีความคุ้นชินมากที่สุดคือท้องถิ่นระดับเทศบาล โดยพิจารณาจากการเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการก่อตั้งมายาวนานกว่าท้องถิ่นประเภทอื่น ซึ่งเทศบาลที่เลือกเป็นเทศบาลตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยพิจารณาจากสถานที่ตั้งที่อยู่ติดกับถนนทางหลวงแผ่นดินเส้นหลัก 4 ทิศรอบเมืองขอนแก่น ได้แก่ เทศบาลตำบลสำราญ เทศบาลตำบลเมืองเก่า เทศบาลตำบลบึงเนียม และเทศบาลตำบลบ้านเป็ด ซึ่งปัจจัยด้านที่ตั้งมีเหตุผลสำคัญคือประชาชน

สามารถเข้าถึงตัวเมืองได้ง่ายและอยู่ห่างจากตัวเมืองไม่มากนัก ซึ่งถือเป็นกลุ่มเทศบาลตำบลที่มีปลัดเทศบาลจากท้องถิ่นต่าง ๆ อยากเข้ามารับตำแหน่ง อันเนื่องมาจากการเข้าถึงเขตเมืองได้สะดวก และที่สำคัญคือเทศบาลทั้ง 4 แห่งต่างมีปลัดเทศบาลที่มาจากท้องถิ่น

หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (key Informants) โดยพิจารณาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นและความเกี่ยวข้องกับงานที่สัมพันธ์กันกับบทบาทของปลัดเทศบาล รวมถึงให้ครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยจำแนกผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่ม รวมทั้งหมด 20 คน ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารท้องถิ่นแห่งละ 1 คน รวมเป็น 4 คน โดยเจาะจงเลือกนายกเทศมนตรี หรือรองนายกเทศมนตรี 1 คน เนื่องจากเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ 2 ข้าราชการส่วนท้องถิ่นแห่งละ 2 คน รวมเป็น 8 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักปลัด หรือหัวหน้าฝ่าย แห่งละ 1 คน และเป็นบุคลากรท้องถิ่น แห่งละ 1 คน เนื่องจากเป็นผู้ได้บังคับบัญชา และร่วมปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ 3 ภาคประชาชน เทศบาลละ 2 คน รวมเป็น 8 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นผู้นำชุมชนในท้องถิ่น ตำบลละ 1 คน และเป็นประธานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลละ 1 คน เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับประชาชน และปฏิบัติงานประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์ในลักษณะกึ่งโครงสร้าง (semi-structured Interview) จำนวน 3 ชุด เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เก็บข้อมูล โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 1 ชุด ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ชุด และภาคประชาชน 1 ชุด โดยแต่ละชุดจะใช้ข้อคำถามในลักษณะเดียวกัน แต่ปรับเปลี่ยนสำนวนในการถาม เนื่องจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความเกี่ยวข้องกับงานที่สัมพันธ์กันกับบทบาทของปลัด อบต. แตกต่างกัน ตรวจสอบความตรงของแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญซึ่งหลังจากแนวคำถามผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ลงพื้นที่และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการคัดกรองข้อมูล จัดหมวดหมู่คำตอบ และเริ่มทบทวนคำตอบเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับข้อมูล หลังจากนั้นกรองข้อมูลที่ไม่จำเป็นออกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงที่จะสามารถนำมาใช้ในกระบวนการค้นหาแก่นสาระได้ ซึ่งกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีค้นหาแก่นสาระ (thematic analysis) โดยเอาคำถามสัมภาษณ์แต่ละข้อมาสร้างเป็นตารางแนวขวาง เพื่อหารหัส (code) จากคำสัมภาษณ์ในเรื่องนั้นมาเรียงลำดับกัน เพื่อจะหาข้อมูลที่มีอัตราการกล่าวซ้ำหรือมีความหมายคล้ายกันที่ค่อนข้างหนาแน่นมาเข้ารหัส (coding) เพื่อหาแก่นสาระ (themes) และเมื่อได้แก่นสาระ (themes) แล้วก็นำมาตีความและอธิบายขยายความประกอบตัวอย่างคำให้สัมภาษณ์ (quotes) ในการเขียนรายงานวิจัย ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สามารถกำหนดแก่นสาระหลักได้ 2 ประเด็นจากมุมมองของประชาชนและมุมมองของผู้บริหารท้องถิ่นและข้าราชการส่วนท้องถิ่น คือ การได้รับการยอมรับ และการตอบสนอง ต่อประชาชนในพื้นที่ ดังจะได้อธิบายในลำดับต่อไป

ผลการวิจัย

ลักษณะการยอมรับและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของปลัดเทศบาล

จากการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากทั้งมุมมองผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการยอมรับและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของปลัดเทศบาล กรณีเปรียบเทียบปลัดเทศบาลที่เป็นคนในพื้นที่และที่มาจากต่างพื้นที่ใน 2

ลักษณะ คือ ในมุมมองภาคประชาชนเห็นว่า ปลัดเทศบาลที่มาจากคนในพื้นที่ที่ได้รับการยอมรับและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดีกว่าคนที่มาจากต่างพื้นที่ และขณะที่ในมุมมองผู้บริหารท้องถิ่นและข้าราชการส่วนท้องถิ่นกลับเห็นว่า ปลัดเทศบาลที่มาจากคนในพื้นที่หรือจากต่างพื้นที่ไม่ได้ส่งผลต่อการได้รับการยอมรับ และสัมฤทธิ์ผล (Performance) ในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด แต่จะขึ้นอยู่กับศักยภาพของตัวบุคคลมากกว่าถิ่นที่มา ดังจะอธิบายต่อไปนี้

1.1 การได้รับการยอมรับ

การจะพัฒนาท้องถิ่นให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ ขึ้นอยู่กับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น บทบาทของปลัดเทศบาล ในฐานะผู้บังคับบัญชา จึงมีความสำคัญอย่างมาก และทำให้ปลัดเทศบาลต้องปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่นนั้น โดยในมุมมองภาคประชาชน เห็นว่า หากปลัดเทศบาลที่เป็นคนในพื้นที่ ย่อมจะมีความคุ้นเคยกับประชาชนและรับรู้บริบทของพื้นที่ดีกว่าปลัดเทศบาลที่มาจากต่างพื้นที่ อีกทั้งเมื่อเกิดปัญหาความเดือดร้อนขึ้นในพื้นที่ ปลัดเทศบาลที่เป็นคนในพื้นที่ ย่อมรู้จักปัญหา และสามารถหาแนวทางมาพัฒนาแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วตรงจุดดีกว่าคนที่มาจากต่างพื้นที่ ที่จะต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาข้อมูล ปรับตัว และทำความเข้าใจกับบริบทของพื้นที่เสียก่อน จึงจะลงมือแก้ไขปัญหาได้ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวในประเด็นนี้ว่า

“ถ้าเป็นคนในพื้นที่ที่มีความสนิทสนม บ้านนี้หรือใคร ๆ ก็รู้จัก เหมือนพี่น้องกัน ทำงานได้ง่าย เป็นเครือข่ายที่ทำงาน ก็จะช่วยแก้ปัญหาได้รวดเร็วตรงจุด” (ประชาชน), มกราคม 30, 2565)

ขณะที่ในมุมมองผู้บริหารท้องถิ่น และข้าราชการส่วนท้องถิ่นกลับเห็นว่า การปฏิบัติงานของปลัดเทศบาลจะได้รับการยอมรับหรือไม่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าเป็นคนในพื้นที่หรือมาจากต่างพื้นที่ แต่ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายให้สัมฤทธิ์ผล (Performance) ได้หรือไม่ ยิ่งหากปลัดเทศบาลเป็นนักพัฒนา ปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ โดยอาศัยทักษะและประสบการณ์ที่ผ่านมา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดใจรับฟังความคิดเห็น สามารถเข้ากับชุมชน และมองประชาชนเป็นสำคัญ ย่อมทำให้ประชาชนกล้าเข้าหา และให้ความร่วมมือในการเข้าช่วยแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ดีขึ้น ดังที่ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวในประเด็นนี้ว่า

“ปลัดเทศบาล ประชาชนยอมรับแน่นอนอยู่แล้ว แม้ในความเป็นจริง ใครก็ต้องเลือกคนบ้านตัวเองอยู่แล้ว ยกตัวอย่างเช่น การเลือกสมาชิกสภาเทศบาล แต่ก็ไม่ใช่เหตุผลสำคัญ อยู่ที่ความสามารถ วิสัยทัศน์ การสนองรับนโยบายผู้บริหาร ดูแลเรื่องความเดือดร้อนของประชาชน เช่น ปัญหาไฟฟ้า ถนนหนทาง จะจัดการได้มากน้อยแค่ไหน ประชาชนยอมรับปลัดเทศบาลเช่นนั้นมากกว่า และฝ่ายบริหารเองก็มองว่า ไม่จำเป็นว่าจะเป็นคนในพื้นที่หรือต่างพื้นที่ อยู่ที่ตัวบุคคลว่า มีความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต ต้องมาทำงานเพื่อประชาชน เพื่อคนในท้องถิ่น” (ผู้บริหารท้องถิ่น), ธันวาคม 3, 2564)

“ไม่ว่าจะเป็นคนในพื้นที่หรือต่างพื้นที่ อยู่ที่บุคคล ถ้าปลัดเทศบาลเป็นนักพัฒนาสามารถเข้ากับผู้นำและประชาชนได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นคนในพื้นที่หรือต่างพื้นที่ ก็พัฒนาได้ บางครั้งอาจจะพัฒนาได้มากกว่าคนในพื้นที่ เพราะไม่เกิดเลือกที่รัก มักที่ชัง ไม่ต้องเกรงใจพื้นที่ตัวเอง” (ข้าราชการส่วนท้องถิ่น), มกราคม 28, 2565)

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นปลัดเทศบาลที่เป็นคนในพื้นที่ หรือมาจากต่างพื้นที่ ล้วนต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อระเบียบกฎหมาย เนื่องจากมีการควบคุมกำกับ โดยนายกเทศมนตรี นายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัด ตามลำดับ หากไม่ถือปฏิบัติตาม หรือละเว้นการช่วยเหลือปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนในท้องถิ่น สามารถตรวจสอบได้จากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังมีองค์กรอิสระต่าง ๆ แวะเวียนเข้ามาจึงทำให้ปลัดเทศบาลต้องปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน ภายใต้ข้อระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ของทาง

ราชการที่ต้องถือปฏิบัติ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลท่านได้กล่าวในประเด็นนี้ว่า

“ในปัจจุบัน ปลัดเทศบาลทุกคนก็ทำหน้าที่ตามระเบียบกฎหมาย เพราะมีหลายองค์กรมาตรวจสอบ อย่างเช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน หรือจังหวัด มาตรวจการบริหารงานให้เป็นไปตามระเบียบ ตรวจสอบบัญชี ITA ซึ่งทำให้ปลัดเทศบาลต้องทำงานด้วยความระมัดระวังมากขึ้น” (ข้าราชการส่วนท้องถิ่น, มกราคม 28, 2565)

เพราะฉะนั้นอาจจะสรุปได้ว่า การยอมรับของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของปลัดเทศบาล ใน 2 ลักษณะ คือ มุมมองภาคประชาชนเห็นว่า ปลัดเทศบาลที่มาจากคนในพื้นที่ที่ได้รับการยอมรับของประชาชน ได้ดีกว่า เนื่องจากมีความคุ้นเคยกับประชาชน และรู้บริบทของพื้นที่ แต่ขณะที่มุมมองผู้บริหารท้องถิ่นและข้าราชการส่วนท้องถิ่นกลับเห็นว่า ขึ้นอยู่กับศักยภาพของตัวปลัดเทศบาลแต่ละบุคคลมากกว่าถิ่นที่มาจากได้ข้อระเบียบกฎหมายของทางราชการที่ต้องถือปฏิบัติ

1.2 การตอบสนอง

เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจในการส่งเสริมและจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกเพศทุกวัยในท้องถิ่น ดังนั้น บทบาทของปลัดเทศบาลในฐานะผู้บังคับบัญชา จึงสำคัญอย่างมาก และทำให้ปลัดเทศบาลต้องปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ โดยในมุมมองภาคประชาชน เห็นว่า เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในท้องถิ่น หากเป็นปลัดเทศบาลที่เป็นคนในพื้นที่ ย่อมจะสามารถเข้าถึง และประสานการทำงานกับเครือข่าย เพื่อแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วกว่า เนื่องจากมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับประชาชน และผู้นำชุมชนเป็นอย่างดี อีกทั้งยังรู้ข้อมูลสภาพแวดล้อม และสภาพภูมิศาสตร์ พื้นฐานของภายในตำบลมาก่อน จึงทำให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดีและรวดเร็วกว่า แต่หากเป็นปลัดเทศบาลที่มาจากต่างพื้นที่ จะมีปัญหาขาดความยึดโยงกับพื้นที่ และประชาชน จึงทำให้ยังไม่ค่อยเข้าใจ และรู้ปัญหาที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่ เกิดเป็นช่องว่างระหว่างการทำงาน นอกจากนี้ ยังอาจไม่สะดวกปฏิบัติงานนอกเวลา เนื่องจากอยู่ต่างพื้นที่ จึงอาจจะส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ล่าช้า ดังที่ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวในประเด็นนี้ว่า

“รู้จักบริบทในท้องถิ่น คือ รู้จักบ้านคนนั้นคนนี้ รู้จักนา ห้วย หนองน้ำ รู้ว่าตรงไหน เกิดปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วม หรือรู้ปัญหารอบด้าน เวลาเกิดปัญหา ก็สามารถมองออก แก้ง่าย” (ประชาชน, กุมภาพันธ์ 6, 2565)

ขณะที่ในมุมมองผู้บริหารท้องถิ่น และข้าราชการส่วนท้องถิ่นกลับเห็นว่า การปฏิบัติงานของปลัดเทศบาลที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ขึ้นอยู่กับศักยภาพของตัวบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานตอบโจทย์ความต้องการให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นสำคัญ แม้จะมาจากต่างพื้นที่ หากเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อประชาชน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง ด้วยจิตวิญญาณของข้าราชการที่ดี ไม่เลือกท้องถิ่นที่ปฏิบัติ ไม่ทำงานแบ่งพรรคแบ่งฝ่าย บริหารจัดการงานตรงไปตรงมา ลงพื้นที่คลุกคลีทุกกิจกรรม เพื่อหาแนวทางมาแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน ย่อมจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีเช่นกับเป็นคนในพื้นที่อย่างแน่นอน ดังที่ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวในประเด็นนี้ว่า

“ถ้าการทำงานของปลัดเทศบาลสามารถตอบโจทย์ของคนในพื้นที่ได้ จุดสำคัญ คือ สามารถแก้ปัญหาได้ใหม่ คนต่างพื้นที่ ถ้าคลุกคลีก็สามารถแก้ปัญหาได้เหมือนกัน” (ข้าราชการส่วนท้องถิ่น, ธันวาคม 3, 2564)

“เชื่อว่าปลัดเทศบาลต่างพื้นที่ก็สามารถเข้าถึงดูแลประชาชนในพื้นที่ได้ดีไม่ต่างกัน เพราะปลัดเทศบาลได้ลงพื้นที่คลุกคลีทุกกิจกรรม ได้สัมผัสกับประชาชนในพื้นที่ ทำให้ปลัดเทศบาลทราบความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่ได้ดีเช่นกับคนในพื้นที่” (ผู้บริหารท้องถิ่น, กุมภาพันธ์ 22, 2565)

อย่างไรก็ตาม ในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว ปลัดเทศบาลจะต้องบริหารงานร่วมกับนายกเทศมนตรี หากเกิดปัญหาสัมพันธภาพหรือความขัดแย้งขึ้น ย่อมทำให้การปฏิบัติงานเพื่อประชาชนในท้องถิ่นเป็นไปได้ยาก ดังนั้น ปลัดเทศบาลและนายกเทศมนตรี ควรมีความเห็นสอดคล้อง และไปในทางเดียวกัน เพื่อให้นโยบายสามารถบรรลุผลได้ ดังที่ผู้ให้ข้อมูลท่านหนึ่งกล่าวว่า

“ในบางพื้นที่ที่นายกเทศมนตรี กับปลัดเทศบาลก็จะไม่ถูกกัน หากทีมบริหารเข้ามาประสบผู้เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ที่ไม่ตอบสนองหรือขับเคลื่อนนโยบาย ก็จะทำให้การทำงานเป็นไปได้ยาก”
(ผู้บริหารท้องถิ่น, มกราคม 28, 2565)

เพราะฉะนั้นอาจจะสรุปได้ว่า การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของปลัดเทศบาล ใน 2 ลักษณะ คือ มุมมองภาคประชาชนเห็นว่า ปลัดเทศบาลที่มาจากคนในพื้นที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดีกว่า เนื่องจากเข้าถึง และประสานการทำงานได้รวดเร็วกว่า แต่ขณะที่ในมุมมองผู้บริหารท้องถิ่นและข้าราชการส่วนท้องถิ่นกลับเห็นว่า ขึ้นอยู่กับศักยภาพของการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ในการบริหารงานของปลัดเทศบาลและนายกเทศมนตรีควรมีความเห็นไปในทางเดียวกัน เพื่อให้นโยบายสามารถบรรลุผลได้

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่มาจากทั้งมุมมองผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน อาจจะสรุปและอภิปรายผลได้ว่า ลักษณะการยอมรับต่อการปฏิบัติงานและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน กรณีเปรียบเทียบปลัดเทศบาลที่เป็นคนในพื้นที่และที่มาจากต่างพื้นที่ใน 2 ลักษณะ คือ ในมุมมองภาคประชาชนเห็นว่า ปลัดเทศบาลที่มาจากคนในพื้นที่ที่ได้รับการยอมรับและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดีกว่าคนที่มาจากต่างพื้นที่ เนื่องจากมีความคุ้นเคยใกล้ชิดสนิทสนมกับประชาชน กับผู้นำชุมชนอย่างดี และรู้จักพื้นที่ดีกว่า ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาความเดือดร้อนขึ้นในพื้นที่ ปลัดเทศบาลที่เป็นคนในพื้นที่ ย่อมรู้จักปัญหา และสามารถเข้าถึงแนวทางแก้ไขปัญหาลงมือได้รวดเร็วตรงจุดดีกว่า อีกทั้งยังเข้าถึง และประสานการทำงานได้รวดเร็วกว่าอีกด้วย

ขณะที่ในมุมมองผู้บริหารท้องถิ่นและข้าราชการส่วนท้องถิ่นกลับเห็นว่า ปลัดเทศบาลที่มาจากคนในพื้นที่หรือจากต่างพื้นที่ ไม่ได้ส่งผลต่อการได้รับการยอมรับ และสัมฤทธิ์ผล (Performance) ในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด แต่จะขึ้นอยู่กับศักยภาพของตัวปลัดเทศบาลแต่ละบุคคลมากกว่าถิ่นที่มาเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ ปลัดเทศบาลควรปฏิบัติงานให้อยู่ภายใต้ขอบเขตกฎหมายของทางราชการเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากประชาชน และในการบริหารงานร่วมกับนายกเทศมนตรี ควรมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้นโยบายสามารถบรรลุผลได้

ข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้ ทำให้อาจจะสรุปได้ว่า ปลัดเทศบาลที่มาจากคนในพื้นที่ไม่ได้รับการยอมรับจากประชาชนและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดีกว่าปลัดเทศบาลที่มาจากคนต่างพื้นที่เสมอไป แม้ในมุมมองภาคประชาชนจะเห็นว่า 1) ปลัดเทศบาลที่มาจากคนในพื้นที่จะได้รับการยอมรับจากประชาชนในท้องถิ่นดีกว่าคนต่างพื้นที่ เนื่องจากมีปัญหาและสามารถเข้าถึงแนวทางแก้ไขปัญหามาตรับประชาชนได้รวดเร็วตรงจุดดีกว่าคนต่างพื้นที่ ซึ่งค่อนข้างแตกต่างจากงานวิจัยของณุล สุยะราช (2558) ที่อธิบายไว้ว่า ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของปลัดเทศบาลทุกคนต่อการบริหารงาน คือ สามารถวิเคราะห์และหาทางออกให้กับปัญหา เพื่อเสนอแก่ผู้บริหารท้องถิ่นในการตัดสินใจได้ โดยไม่ได้มองว่าคนในพื้นที่จะสามารถหาแนวทางแก้ปัญหได้ดีกว่าต่างพื้นที่แต่อย่างใด และ 2) ปลัดเทศบาลที่มาจากคนในพื้นที่

สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นดีกว่าคนต่างพื้นที่ เนื่องจากเข้าถึง และประสานการทำงานได้รวดเร็วกว่าคนต่างพื้นที่ ซึ่งค่อนข้างแตกต่างจากงานวิจัยของธนพัฒน์ จงมีสุข (2556) ที่อธิบายไว้ว่า ผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถเข้าถึงประชาชนในท้องถิ่นได้ดีเช่นเดียวกัน เนื่องจากมีความเข้มแข็ง แต่แฝงไปด้วยความอ่อนโยน ซึ่งมองเรื่องของความสามารถทางเพศในการปฏิบัติงาน ไม่ได้มองเรื่องของการเป็นคนในพื้นที่หรือต่างพื้นที่แต่อย่างใด

ในขณะที่มุมมองผู้บริหารท้องถิ่นและข้าราชการส่วนท้องถิ่นเห็นว่า ถิ่นที่มาของปลัดเทศบาลไม่ได้ส่งผลต่อการได้รับการยอมรับและสัมฤทธิ์ผล (Performance) ในการทำงานแต่อย่างใด แต่ขึ้นอยู่กับศักยภาพของตัวบุคคลมากกว่าที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุลีมาศ คำมุง และคณะ (2557) ที่พบว่า ทุกภาคส่วนจะให้การยอมรับต่อผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับต้องอาศัยทักษะและประสบการณ์ในท้องถิ่นที่ผ่านมา เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหา และพัฒนาท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมศักดิ์ กมลเพชร (2553) ที่พบว่า จะให้การยอมรับต่อผู้นำที่มีคุณลักษณะในเรื่องของทักษะและประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญ และที่สำคัญคือ ต้องปฏิบัติงานเต็มความรู้ความสามารถ ภายใต้ข้อระเบียบกฎหมายที่กำหนด สอดคล้องกับของจักรวาล วัฒนากุล (2553) ที่พบว่า ปลัดเทศบาลจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในทางวิชาการ และข้อระเบียบกฎหมายเป็นสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่า งานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะกล่าวถึงแต่ศักยภาพในลักษณะของสมรรถนะการปฏิบัติงานเฉพาะตัวบุคคลเท่านั้น ไม่ได้สะท้อนถึงศักยภาพการปฏิบัติงานจากถิ่นที่มาของตัวบุคคลว่า เป็นคนในพื้นที่หรือต่างพื้นที่หรือไม่อย่างไร ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จึงมีข้อค้นพบที่ค่อนข้างจะแตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้านี้ออกไป เนื่องจากมีในเรื่องของถิ่นที่มาของปลัดเทศบาลในการปฏิบัติงานในแต่ละท้องถิ่นเข้าร่วมด้วย

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งที่สามารถโอนย้ายสังกัดได้เมื่อได้รับอนุญาต จึงทำให้ปลัดเทศบาลต่างมุ่งที่จะย้ายกลับไปภูมิลำเนาของตนเองหรือไปในพื้นที่ที่มีความสะดวกในการปฏิบัติงานหรือการเดินทาง จึงส่งผลให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน และอาจไม่เข้าใจบริบทของท้องถิ่นที่ตนเองปฏิบัติงานได้เพียงพออันเนื่องจากการโอนย้ายมาจากต่างพื้นที่ ผู้วิจัยจึงเสนอให้หน่วยงานที่กำกับดูแล เช่น กระทรวงมหาดไทย หรือหน่วยงานภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้องกับการอกระเบียบว่าด้วยการโอนย้าย กำหนดนโยบายที่สร้างแรงจูงใจให้ปลัดเทศบาลกลับไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นหรือภูมิลำเนาของตนเอง และมีมาตรการในการลดอัตราการโอนย้ายท้องถิ่น โดยกำหนดระยะเวลาในการครบตำแหน่งก่อนการโอนย้าย

2) ข้อเสนอแนะเชิงการบริหารจัดการ คือ

2.1) กรณีคนในพื้นที่ ควรเปิดโอกาสให้ปลัดเทศบาลที่ประสงค์จะโอนย้ายกลับไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นภูมิลำเนาของตน หรือพื้นที่ที่มีความสะดวกในการปฏิบัติงานหรือการเดินทาง ได้เขียนคำร้องขอต่อท้องถิ่นจังหวัดเอาไว้ เมื่อมีตำแหน่งว่างภายในจังหวัด หรือจังหวัดข้างเคียงแล้ว จึงค่อยแจ้งเป็นหนังสือให้ปลัดเทศบาลได้พิจารณาดำเนินการโอนย้ายก่อนที่จะให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาต่อไป

2.2) กรณีคนต่างพื้นที่ ควรให้คำปรึกษาและชี้แนะแก่ปลัดเทศบาลในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาข้อมูล ปรับตัว และเข้าใจบริบทของพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเกิดปัญหาขึ้น

ปลัดเทศบาลจะสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้วยศักยภาพของตนได้ทันที อีกทั้งควรให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ เพื่อปลัดเทศบาลจะได้มีกำลังใจอยู่ปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นระยะเวลานานต่อเนื่อง ไม่นอนย้ายไปพื้นที่อื่น

3) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป คือ

3.1) ขอบเขตพื้นที่การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะเทศบาลตำบล ในอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ควรจะขยายขอบเขตพื้นที่การศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบอื่นและจังหวัดอื่น เพื่อให้เกิดการเปรียบเทียบหรือพิสูจน์ข้อมูลในต่างบริบทที่มีพื้นที่กว้างขึ้น

3.2) การเลือกวิธีวิจัยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งจะอธิบายเฉพาะบริบทพื้นที่ เพื่อให้เกิดการตรวจสอบข้อมูลและให้ได้คำตอบในเชิงปริมาณหรือการเปรียบเทียบระดับ การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มวิธีวิจัยเชิงปริมาณเข้ามาเพื่อยืนยันข้อมูล โดยอาจใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) เพื่อให้ได้ข้อมูลในหลากหลายรูปแบบและมีความชัดเจนในการอธิบายลักษณะของการยอมรับของประชาชนให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น

3.3) ผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารท้องถิ่น คือ นายกเทศมนตรีหรือรองนายกเทศมนตรี กลุ่มที่ 2 ข้าราชการส่วนท้องถิ่น คือ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนักหรือหัวหน้าฝ่าย และบุคลากรท้องถิ่น และกลุ่มที่ 3 ภาคประชาชน คือ ผู้นำชุมชน และประธานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกลุ่มผู้ให้ข้อมูลอื่นๆ ด้วย เช่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานจ้างท้องถิ่น ประธานศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ประธานชมรมผู้สูงอายุ หรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้มีข้อมูลที่ความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

3.4) ในการศึกษาครั้งต่อไปควรพิจารณาเพิ่มประเด็นการวิเคราะห์อื่น ๆ เข้ามาในการอภิปรายวิเคราะห์ด้วย เช่น ระดับสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน หรือ วิธีแก้ปัญหา

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). **ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. สืบค้น 22 กันยายน 2564, จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>
- จักรวาล วัฒนากุล. (2553). **ปัญหาในการนำนโยบายของนายกเทศมนตรีไปสู่การปฏิบัติของปลัดเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดพิษณุโลก**. (รายงานการศึกษานิเทศศาสตร์ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เฉลิมเกียรติ พลอยพานิชเจริญ. (2556). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการโอนย้ายของพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี**. (ภาคนิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ถนอมศักดิ์ กมลเพชร. (2553). **ความคาดหวังคุณลักษณะผู้นำของปลัด อบต. ตามความคาดหวังของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ**. (รายงานการศึกษานิเทศศาสตร์ปริญญาตรีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ธนกร หลุนพรหม. (2551). การศึกษาภาวะผู้นำของปลัด อบต. ในเขตอำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี. (รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนพัฒน์ จงมีสุข. (2556). “ศึกษาระดับการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์.” วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 5(2): 60-74.
- นฤมล สุยะราช. (2558). ธรรมชาติในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลในอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุลีมาศ คำมุง, รัชสรรค์ แสงสุข, พงษ์สานต์ พันธุ์ลาภ และอนงค์วิเชียร สาริบุตร. (2557). “ความสัมฤทธิ์ผลของผู้นำสตรีทางการบริหารที่ดำรงตำแหน่งปลัด อบต. ในเขตภาคเหนือตอนล่างของประเทศไทย.” วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 4(3): 65-76.
- อดิสร สุนทรวิภาต. (ม.ป.ป.). วิชาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2565, จาก http://tratlocal.go.th/public/news_upload/backend/files_109_8.pdf

Translated Thai References

- Adison suntonvipat. (M.D.). **Performance assessment of government officials and employees under local government organization.** Retrieved on May 10, 2022, from http://tratlocal.go.th/public/news_upload/backend/files_109_8.pdf
- Chaloemkiat Ploypanichchareon. (2013). **Opinions and Affecting Factors towards Job Transfer of Local Government Personnel Staff in Chanthaburi Province.** (Independent Study. M.P.A. (Local Government). Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.
- Department of Local Administration. (2020). **Information on the number of local government organizations.** Retrieved on September 22, 2021, from <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>
- Jakrawal Wattanakul. (2010). **Problems in Implementation of Mayor's Policies of the Sub district Municipal Clerks in Phitsanulok Province.** (An Independent Study Report for the Degree of Master of Public Administration in Local Government). Khon Kaen: Khon Kaen University.
- Naruemol Suyarat. (2015). **Good Governance in Local Administration: A Case Study of Municipalities in Thanyaburi, Pathumthani Province.** (Thesis for the Master of Public Administration). Bangkok: National Institute of Development Administration.
- Suleemas Kummoong, Rungsun Sangsook, Pongsan Puntularp and Anongwichaya Saributra. (2014). “The Achievements of Administrative Female Leaders as Deputy Chiefs of

Subdistrict Administration Organizations in Lower Northern Region of Thailand.”

Doctor of Philosophy in Social Sciences Association 4(3): 65-76.

Tanagorn Lunprom. (2008). **Chief Administrator Leadership of Sub - District Administrative Organization at Warinchamrab district Ubonratchathani Province.** (An Independent Study Report for the Master of Public Administration Local Government). Khon Kaen: Khon Kaen University.

Tanomsak Kamonpet. (2010). **The Leadership Qualities of Sub District Deputy Chiefs as Expected by in Sub District Administration Personal in Kaset Somboon District, Chaiyaphum Province.** (An Independent Study Report for the Degree of Master of Public Administration in Local Government). Khon Kaen: Khon Kaen University.

Thanapat Jongmeesuk. (2013). “Study the level of acceptance of female leadership roles in local government organization, Case study of Muang District, Buriram Province.” **Journal of Buriram Rajabhat University** 5(2): 60-74.