

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

ปริญญานิพนธ์

ของ

รัฐกร กลิ่นอุบล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

ตุลาคม 2551

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

ปริญญานิพนธ์

ของ

รัฐกร กลิ่นอุบล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

ตุลาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

บทคัดย่อ
ของ
รัฐกร กลิ่นอุบล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
ตุลาคม 2551

รัฐกร กลิ่นอุบล. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง* ปรินิพนธ์ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.สุชาติ ผิวงาม, อาจารย์ชีวินทร์ ฉายาชาลิต,
รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิตย์ มีมาก, อาจารย์จักราพิทย ธนาคม

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติ กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสงครามและจังหวัดอุทัยธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้บริหาร อบต. จำนวน 6 คน เจ้าหน้าที่ใน อบต. 104 คน และประชาชนในเขต อบต. 396 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อถือได้ และแบบสัมภาษณ์ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง และปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ

FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF THE IMPLEMENTATION
OF GOOD GOVERNANCE POLICY: A CASE STUDY OF TAMBOL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION IN THE CENTRAL REGION

AN ABSTRACT
BY
RATAKON KLINUBOL

Presented In Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Public Administration Degree in Public Policy
at Srinakharinwirot University

October 2008

Ratakon Klinubol. (2008). *Factors Affecting the Success of the Implementation of Good Governance Policy: A Case Study of Tambol Administrative Organization in the Central Region*. Master thesis, M.P.A (Public Policy). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University. Advisor Committee: Dr. Suchart Phiu-ngarm, Shevin Chayachouvalit, Assoc. Prof., Dr. Vorapit Meemark, Assoc. Prof. Chakratit Dhanagom.

This research was aimed to study factors affecting the success of the implementation of good governance of Tambol Administrative Organization (TAO) in the Central Region: Pratumthani; Samutsongkram and Uthaithani provinces.

Samples (6 TAO administrators, 104 TAO officials and 396 inhabitants) were selected by simple random sampling. Research instruments were reliability-tested questionnaire and interviewing form. Data collected were analyzed through frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, analysis of variance and multiple regression analysis.

The result found that there were five factors affecting the success of the implementation of good governance policy of TAO in the central region: objectives and standard of policies inter-organizational communication, characteristics of the responsible agencies, socio- economic social and political conditions and qualification of the responsible officials.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

ของ

รัฐกร กลิ่นอุบล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวัฒนกุล)

วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2551

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร. สุชาติ ผิวงาม)

(อาจารย์ ดร. สุชาติ ผิวงาม)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(อาจารย์ชินทร์ ฉายาขวลิต)

(อาจารย์ชินทร์ ฉายาขวลิต)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วรพิตย์ มีมาก)

.....กรรมการ

(อาจารย์จักราทิตย์ ธนาคม)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร. สุชาติ ฝางาม อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมานับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ศิษย์รู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอาจารย์ชินทร์ ฉายาชาวลิต และ รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิทย์ มีมากและ อาจารย์จักราทิพย์ ธนาคม อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้ทำการตรวจสอบแก้ไขให้คำแนะนำให้การทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จุมพล หนีมพานิช อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้คำปรึกษาเป็นห่วงเป็นใยศิษย์คนนี้ตั้งแต่เริ่มต้นในการทำปริญญานิพนธ์ จนกระทั่งถึงวันนี้ ศิษย์รู้สึกซาบซึ้งในพระคุณท่านมาก

นอกจากนี้ ผู้ทำปริญญานิพนธ์ขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ทุกๆ ท่าน พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และให้ความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้

รัฐกร กลิ่นอุบล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
สมมติฐานการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	31
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	59
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	59
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง.....	68
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง.....	85
ส่วนที่ 3 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง.....	97
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	112
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	114

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
อภิปรายผล.....	126
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	137
ข้อเสนอแนะ.....	138
 บรรณานุกรม.....	 140
 ภาคผนวก.....	 145
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	 189

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตารางแสดง จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	64
2 ตารางแสดง จำนวนและร้อยละของประชาชนจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	65
3 ตารางแสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ.....	69
4 ตารางแสดง ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มเพศกับ ความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ.....	77
5 ตารางแสดง ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มอายุกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ.....	78
6 ตารางแสดง ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่ม ระดับการศึกษา กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ.....	80
7 ตารางแสดง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติจำแนกตามระดับการศึกษา....	81
8 ตารางแสดง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเห็นระหว่าง อบต. ที่ทำงานอยู่กับ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ..	82
9 ตารางแสดง ผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบาย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในวงของบุคลากรที่ทำงานอยู่.....	84
10 ตารางแสดง จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชาชน จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ.....	85
11 ตารางแสดง ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มเพศ กับความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ.....	91
12 ตารางแสดง ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มอายุ กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ.....	92
13 ตารางแสดง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติจำแนกตามอายุ.....	93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ตารางแสดง ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่าง กลุ่มระดับการศึกษากับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ.....	94
15 ตารางแสดง ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่าง กลุ่มอาชีพกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ.....	95
16 ตารางแสดง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเห็นระหว่าง อบต. ที่อยู่กับ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ.....	96

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 แผนภูมิปัจจัยที่มีผลต่อความถูกต้องในการแปลงนโยบายของหน่วยงานที่รับ ผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	39
3 ภาพตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ แวน มิเตอร์และแวน ฮอร์น.....	43

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยของเราได้มีการพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ และทางสังคมมาเนิ่นนานแล้ว แม้ว่าจะได้รับผลสำเร็จหลายประการดังเห็นได้จากการขยายบริการโครงสร้างพื้นฐานด้านต่างๆ ทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบายมากขึ้น แต่สาเหตุของปัญหาที่สังคมไทยประสบอยู่ในปัจจุบัน พบว่าภาวะทางการเมืองที่ตึงเครียดของประเทศที่เกิดขึ้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากกลไกและการบริหารจัดการในประเทศของภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน มีความไม่เหมาะสมหลายประการ เมื่อเผชิญกับสภาพแวดล้อมและกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยที่อ่อนแอ จึงนำไปสู่การพัฒนาที่ขาดความสมดุลและไม่ยั่งยืน ปัญหาจากการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสมของภาคส่วนต่างๆ ของสังคมไทย ปรากฏให้เห็นในลักษณะต่างๆ กล่าวคือ ภาครัฐหลายหน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างฟุ่มเฟือยและ ลงทุนในโครงการพัฒนาขนาดใหญ่อย่างไม่โปร่งใส ระบบราชการขาดการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะกฎระเบียบต่างๆ ที่ยังล้าสมัยขาดความยืดหยุ่น เอื้อต่อการใช้อำนาจพิเศษของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก ข้าราชการขาดจิตสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ มีการดำเนินการบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความโปร่งใส ซึ่งนำไปสู่ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่รุนแรงในสังคมไทย เป็นการทำลายความเข้มแข็งของการปกครองท้องถิ่นและเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศชาติโดยส่วนรวม และซึ่งจะนำมาซึ่งวิกฤตทางการเมืองการปกครองของไทยในที่สุด

ปัจจุบันนี้เราถือว่ากระแสโลกาภิวัตน์ได้เปิดเชื่อมโลกทั้งใบให้เป็นโลกใบเดียวกัน ทำให้ สภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม มีความเชื่อมโยงกัน ด้วยความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเฉพาะสารสนเทศที่สามารถเชื่อมโยงทั่วโลกให้เล็กลงเหมือนกับเป็นหมู่บ้านแห่ง “ผืนพิภพ” (global village) (จิรัชค วีระชัย. 2548 : 2-5) จากสภาพดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาการพัฒนาที่ไม่เท่าเทียมกันของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนา ดังจะเห็นได้จากการรวมตัวกันต่อต้านการประชุมขององค์การการค้าโลกที่เมืองซีแอตเติล เป็นผลทำให้ธนาคารโลกและกองทุนการเงินระหว่างประเทศได้เสนอฉันทานุมัติที่เรียกว่า “The Post Washington Consensus – PWC” ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับการเปิดเสรี (liberalization) การลดกฎระเบียบราชการที่เป็นอุปสรรคต่อการค้าและการลงทุน (deregulation) และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เป็นของเอกชน (privatization) โดยที่ PWC นั้นมี

จุดเน้นอยู่ที่ “การปกครองที่ดี” (good governance) (วรารักษ์ เณลิมพันธ์ศักดิ์. 2548 : 139) แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวความคิดขององค์การระหว่างประเทศที่มีบทบาทในเรื่องการเงินและการพัฒนา คือ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) และ องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (JICA)

จากเหตุการณ์ดังกล่าวได้นำมาสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในส่วนต่างๆของประเทศไทยโดยเฉพาะได้มีการกำหนดแนวทางไว้ในรัฐธรรมนูญ ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายสูงสุดในการปกครองประเทศ คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับพุทธศักราช 2540 สาระสำคัญของรัฐธรรมนูญฉบับนี้ก็คือ การสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) สำหรับสังคมไทยโดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น ภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบโดยประชาชนได้มากขึ้น ระบบราชการถือเป็นส่วนที่มีหน้าที่สำคัญในการที่จะนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ ด้วยจุดมุ่งหมายดังกล่าวจึงทำให้รัฐบาลมุ่งที่จะให้มีการปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจังเกิดขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนี้ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภาครัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็นและที่สำคัญ คือ ประชาชนจะต้องได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบได้ ในขณะเดียวกัน ความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ภายใต้ระเบียบเศรษฐกิจใหม่ของโลก ได้กระตุ้นให้มีการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและการเมืองในกลุ่มประเทศ กำลังพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการในภาครัฐ ภาคการเมือง และภาคธุรกิจเอกชนให้เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ อีกทั้งทิศทางการพัฒนาของสังคมโลกที่หันมาผสมผสานยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เน้นการพึ่งพาตนเอง ควบคู่ไปกับยุทธศาสตร์การพัฒนากระแสหลัก ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาท้องถิ่น และการกระจายอำนาจอย่างกว้างขวางทั่วโลก

การแก้ไขวิกฤตและฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องแก้ปัญหาพื้นฐานของการบริหารจัดการที่ด้อยประสิทธิภาพ โดยอาศัยสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยทั้งภายในและภายนอก เพื่อสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี มีระบบตรวจสอบที่โปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับบทบาทภาครัฐและลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน พัฒนาระบบข้อมูลและเสริมสร้างขีดความสามารถในการวางแผนและวิเคราะห์ ควบคู่กับการกระจายภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจเอกชน เพื่อวางรากฐานระบบเศรษฐกิจ

และสังคมที่เข้มแข็ง สนับสนุนภาคการผลิตให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและเป็นการวางรากฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทยในระยะยาว

ในการวางแผนปฏิรูประบบราชการเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ.2545 ได้มีการวางกรอบหรือแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินไว้อย่างชัดเจน ดังปรากฏอยู่ในมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 รวมทั้งได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ “ก.พ.ร.” ขึ้นเพื่อทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพดูแล ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ก.พ.ร. ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2546 – พ.ศ.2550 เพื่อเป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และได้มีการกำหนดกติกาใหม่ของการบริหารราชการแผ่นดิน โดยการประกาศให้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ.2546 เพื่อเป็นการสร้างแรงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีทาง และวัฒนธรรมการทำงานอย่างจริงจังรวมไปถึงมาตรการสร้างแรงจูงใจ (incentives) เพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การกำหนดหลักการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้นมีความประสงค์จะให้ใช้บังคับกับส่วนราชการในทุกกระทรวง ทบวง กรม ทั้งที่เป็นราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค รวมทั้งหน่วยงานอื่นที่อยู่ในกำกับของราชการ ฝ่ายบริหารที่มีการจัดตั้งขึ้นและมีการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับกระทรวง ทบวง กรม

สำหรับรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปกติตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรเหล่านี้ จะให้อำนาจอิสระในการบริหารงานขององค์กร จึงไม่อาจนำพระราชกฤษฎีกานี้ไปใช้บังคับกับองค์กรเหล่านั้นทันทีได้ แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากการปฏิบัติงานขององค์กรเหล่านั้นมีส่วนใกล้ชิดต่อการให้บริการประชาชนโดยตรง ในการปฏิบัติภารกิจจึงควรนำหลักการตามพระราชกฤษฎีกานี้ไปใช้ด้วย (สุเทพ เชาวลิท. 2548 : 263) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและการบริหารงานภาครัฐเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ในพระราชกฤษฎีกานี้จึงกำหนดให้องค์กรเหล่านั้นต้องไปกำหนดหลักเกณฑ์ของแต่ละองค์กรขึ้น โดยให้มีแนวทางสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ โดยให้มีหน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแลองค์กรเหล่านั้น ตามกฎหมายมีหน้าที่ดูแลให้มีการกำหนดแนวทางการบริหารงานให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกานี้ด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการกระจายอำนาจการปกครองของการบริหารราชการส่วนกลางที่มอบหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีท้องถิ่น รวมทั้งให้มีการบริหารจัดการภายในตนเอง แต่ปัจจุบันก็ปรากฏว่ายังมีการร้องเรียนในเรื่องของการทุจริตและประพฤติมิชอบเกิดขึ้น ถึงแม้ว่าทางส่วนกลางจะได้มีการส่งนายอำเภอเข้าไปควบคุมดูแลอยู่ก็ตาม แต่ด้วยระบบ

อุปถัมภ์ทำให้การตรวจสอบการทุจริตที่ทำโดยนายอำเภอ ไม่ประสบผลสัมฤทธิ์ (วิโรจน์ ธิตา. 2546 : 46) ส่วนในด้านการกระจายอำนาจทางการเมืองคลั่งก็เปรียบเสมือนการให้อาวุธเพื่อเข้ามาทำร้ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ธนวุฒิ ดั่งหิ่งห้อย. 2545 : 52) การจัดซื้อจัดจ้างก็ก่อให้เกิดปัญหาการทุจริตของเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจสูงสุดในหน่วยงาน (มลิ ใจมุง. 2544 : 74) ทำให้เกิดผลเสียหายแก่ประชาชนอย่างมากมาย ประมวล รุจนเสรี (2542 : 2) ได้อธิบายไว้ในข้อ 6 ว่า พฤติกรรมในการปกครองบ้านเมืองเกือบทุกระดับ เริ่มต้นด้วยการใช้เงินซื้อเสียงเข้าสู่อำนาจ การใช้เงินรักษาสถานอำนาจแทนคุณธรรม ความถูกต้องดีงาม การใช้อำนาจเพื่อแสวงหาเงิน เครื่องมือ บุคลากร มาไว้สนับสนุนบำรุงฐานะ ตำแหน่งของตนและพวกพ้อง และข้อที่ 8 ที่ว่า จากข้อเท็จจริงและพฤติกรรมเช่นนี้ ทำให้ประเทศไทยตกอยู่ในภาวะวิกฤติทุกๆ ด้าน วิกฤตทั้งคุณธรรม จริยธรรม การเมือง การบริหาร ศาสนา สังคม การศึกษาอบรม โดยได้สรุปข้อ 10 ไว้ว่า ณ บัดนี้ ท่ามกลางวิกฤตการณ์ต่าง ๆ เป็นเวลาที่เหมาะสมที่สุดที่ทุก ๆ ฝ่ายจะต้องหันหน้าเข้ามา ร่วมกันคิด ร่วมกันปรับปรุงวัฒนธรรม ค่านิยม ในการคิด การทำ การปกครอง การบริหาร เพื่อพลิกฟื้น วิกฤตการณ์ที่เลวร้ายรอบด้านให้กลับคืนสู่ภาวะปกติและความเจริญของบ้านเมืองต่อไป

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพ ในการให้บริการสาธารณะ ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่และโครงสร้างส่วนราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 ด้วยรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมองค์กรปกครองท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีการบริหารจัดการที่ดี คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นจึงไม่มีมติให้จัดสรรเงินอุดหนุน เพื่อเป็นรางวัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี โดยได้มอบหมายให้ คณะอนุกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุน เพื่อใช้เป็นรางวัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ชี้วัดแนวทางการตรวจสอบและกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุน รวมทั้งมีการคัดเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สมควรได้รับเงินรางวัล โดยในปีที่ผ่านมา คณะอนุกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อใช้เป็นรางวัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดแบบประเมินการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดกรอบแนวทาง หลักธรรมาภิบาล ซึ่งเกณฑ์การประเมินดังกล่าวได้รับการยอมรับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไป

โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 จำนวน 250 ล้านบาท เป็นเงินอุดหนุนสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหาร

จัดการที่ดี ซึ่งคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อใช้เป็นรางวัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดสรรว่าดำเนินการตรงตามเกณฑ์มากที่สุด จะได้รับรางวัลเป็นงบประมาณอุดหนุนการดำเนินงาน (วันวิสาข์ เติตชูพันธ์. 2547: 28) ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล มีรางวัลการบริหารจัดการที่ดีจำนวน 162 รางวัลๆ ละ 1 ล้านบาทประกอบด้วย 1. จังหวัดที่มีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เกิน 131 แห่ง มีจำนวน 65 จังหวัด ๆ ละ 2 รางวัล 2. จังหวัดที่มีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งแต่ 132 – 214 แห่ง จำนวน 9 จังหวัด ๆ ละ 3 รางวัล 3. จังหวัดที่มีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่า 214 แห่ง จำนวน 1 จังหวัด จำนวน 5 รางวัล

เนื่องจากหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเป็นการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะผ่านเกณฑ์การให้คะแนนตามเกณฑ์ชี้วัดได้จะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ทุกอย่างโดยมี ผู้ว่าหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานทำการแต่งตั้งคณะกรรมการระดับจังหวัด และมีกรรมการอีกอย่างน้อย 8 คน เพื่อประเมินให้คะแนน และยังมีคณะกรรมการส่วนกลาง นักวิชาการ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ผู้แทนอื่นๆ เข้าดำเนินการคัดเลือก จึงทำให้การที่จะได้มาซึ่งรางวัลดังกล่าวเป็นการประสบความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลใน การที่จะนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง ผลที่ตามมาก็คือ การลด ปัญหาความไม่โปร่งใส การทุจริต การคอร์รัปชันภายในองค์กรหรือทำให้การคิดที่จะกระทำดังกล่าว เป็นไปได้โดยยากขึ้น

จากวิธีและขั้นตอนการคัดเลือกดังกล่าว ได้มีการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปสู่ การปฏิบัติอย่างจริงจังซึ่งจะทำให้องค์กรมีความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการ ตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลซึ่งจะสร้างให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ อีกทั้งนำไปสู่การลดหรือแก้ไขการทุจริตซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังของประเทศชาติของเราได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้การนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้ประสบผลสำเร็จมาแล้ว โดยจะทำการศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัด อุทัยธานี ด้วยเหตุที่เป็นจังหวัดที่ได้รับรางวัลความสำเร็จการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการไม่มีหลักการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมาย คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปสู่อำนาจปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ศึกษากรณี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดอุทัยธานี

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่อำนาจปฏิบัติได้ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างเกิดประสิทธิผล ตลอดจนเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้สนใจในการพัฒนากรอบแนวคิดเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงลึกต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

บุคลากรทั้งหมดที่ทำงานใน อบต. จำนวน 104 คน และประชาชนทั้งหมดของ อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ได้แก่ อบต. คลองสาม อบต. บึงยี่โถในจังหวัดปทุมธานี อบต. บางแก้ว อบต. ยี่สาร ในจังหวัดสมุทรสงคราม และอบต. หนองไผ่แบน อบต. หาดทะนิงในจังหวัดอุทัยธานี จำนวนทั้งสิ้น 38,015 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

บุคลากรที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง จำนวนทั้งสิ้น 104 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมด และประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง มีจำนวน 396 คน (คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamanae (Yamanae, Taro. 1973 : 1,089) จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 396 คน) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการใช้ตารางเลขสุ่ม

ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

บุคลากร

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย
 - 1.1.1 ความชัดเจนในวัตถุประสงค์
 - 1.1.2 ความชัดเจนในมาตรฐานของนโยบาย
 - 1.2 ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย

1.2.1 บุคลากร

1.2.2 งบประมาณ

1.2.3 วัสดุอุปกรณ์

1.2.4 การจัดการ

1.3 ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์การต่างๆ

1.3.1 การเผยแพร่ข่าวสาร

1.3.2 ความชัดเจนของข่าวสาร

1.3.3 ความสอดคล้องกันของข่าวสาร

1.4 ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน

1.4.1 จำนวนและความสามารถบุคลากร

1.4.2 ระดับขั้นของการควบคุมตามลำดับชั้นบังคับบัญชาในหน่วยงาน

1.4.3 ความสนับสนุนที่ได้รับจากฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ

1.4.4 ความสำคัญของหน่วยงานรับผิดชอบ

1.4.5 ระดับของการสื่อสารแบบเปิดของหน่วยงานเดียวกันและนอก

หน่วยงาน

1.4.6 สายสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่หน่วยงานมีกับผู้

กำหนดนโยบายในระดับต่างๆ

1.5 ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

1.5.1 อาชีพหลักที่สำคัญของประชาชนในพื้นที่

1.5.2 ความชื่นชอบในพรรคการเมือง

1.5.3 รายได้โดยเฉลี่ยภายในครอบครัว

1.5.4 ความเห็นพ้องต้องกันของประชาชนในพื้นที่

1.6 ปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ

1.6.1 การขาดแคลนบุคลากร

1.6.2 ความชำนาญในหน้าที่ของบุคลากร

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากร

ประชาชน

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน

1.1.1 สิ่งจำเป็นขั้นต่ำสุดเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียง

1.1.2 บริการที่จำเป็นสำหรับชุมชน

1.2 ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่

1.3 ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของประชาชน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้คือ

1. **บุคลากร** ในที่นี้หมายถึง บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ได้แก่ อบต. คลองสาม, อบต. บึงยี่โก, อบต. บางแก้ว, อบต. ยี่สาร, อบต. หนองไผ่แบน, อบต. หาดทอง

2. **ประชาชน** ในที่นี้หมายถึง ประชาชนที่มีภูมิลำเนาในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ได้แก่ อบต. คลองสาม, อบต. บึงยี่โก, อบต. บางแก้ว, อบต. ยี่สาร, อบต. หนองไผ่แบน, อบต. หาดทอง

3. **ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย** หมายถึง การทำให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมในมาตรฐานที่โครงการกำหนดและบรรลุในเป้าหมายของโครงการนั้นๆ

4. **ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย** หมายถึง ปัจจัยทรัพยากรทางด้านการบริหารซึ่งในที่นี้ได้ แก่ บุคลากร, งบประมาณ, วัสดุอุปกรณ์, การจัดการ

5. **ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ** หมายถึง ปัจจัยด้านการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามนโยบายในระหว่างองค์กรต่างๆ หรือระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับองค์กรหรือหน่วยงาน หรือระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆด้วยตนเองสามารถสื่อสารเข้าใจกันได้ โดยจะมีประสิทธิภาพแค่ไหนจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1. การเผยแพร่ข่าวสาร 2. ความชัดเจนของข่าวสาร 3. ความสอดคล้องกันของข่าวสาร

6. **ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน** หมายถึง ปัจจัยด้านจำนวนและความสามารถของบุคลากร ระดับขั้นของการควบคุมตามลำดับชั้นบังคับบัญชาในหน่วยงาน ความสนับสนุนที่ได้รับจากฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ ความสำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ระดับของการสื่อสารแบบ

เปิดของหน่วยงานเดียวกันและนอกหน่วยงาน สายสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่หน่วยงานมีกับผู้กำหนดนโยบายในระดับต่างๆ

7. **ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง** หมายถึง ปัจจัยอาชีพลึกที่สำคัญของประชาชนในพื้นที่ ความชื่นชอบในพรรคการเมือง รายได้โดยเฉลี่ยภายในครอบครัว และความเห็นพ้องต้องกันของประชาชนในพื้นที่

8. **ปัจจัยด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ** หมายถึง ปัจจัยในด้านความขาดแคลนบุคลากร และบุคลากรที่มีอยู่ไม่มีความรู้ความชำนาญในงานที่ทำการให้เกิดความล่าช้าและความผิดพลาดซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ

9. **องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง** หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่ได้รับรางวัลการนำการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ในปี พ.ศ.2549 ที่ได้ทำการเลือกไว้แล้ว ได้แก่ อบต. คลองสาม อบต. บึงยี่โถในจังหวัดปทุมธานี อบต.บางแก้ว, อบต. ยี่สาร ในจังหวัดสมุทรสงคราม และอบต. หนองไผ่แบน อบต. หาดทองในจังหวัดอุทัยธานี

10. **ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ** หมายถึง ผลความสำเร็จของการได้รับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี คือ 1. ประชาชนเกิดประโยชน์สุข 2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ 4. ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น 5. ปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์ 6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการ 7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

11. **ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน** หมายถึง ความต้องการในสิ่งจำเป็นขั้นต่ำสุดเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียง ตัวอย่างเช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค น้ำ เสื้อผ้า อุปกรณ์เครื่องใช้ในครัวเรือน และความต้องการบริการด้านอื่นๆของประชาชน เช่น การมีน้ำดื่มที่สะอาด การจัดการศึกษา สาธารณสุข และเส้นทางคมนาคม เป็นต้น

12. **ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่** หมายถึง บทบาทของผู้นำชุมชนที่มีต่อกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการโดยองค์กร หรือบทบาทของข้าราชการของรัฐบาลที่จะส่งผลกระทบต่อโครงการที่นำมาสู่ชุมชนได้ค่อนข้างมากในแง่ของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ ในที่นี้หมายถึง การนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติ

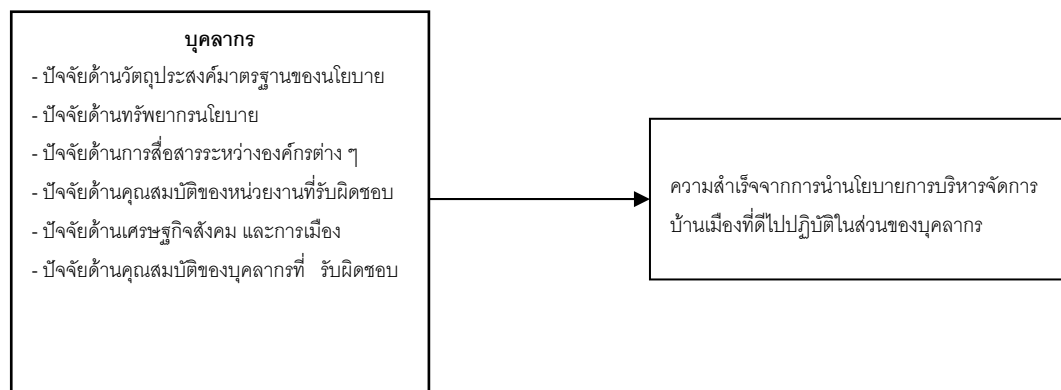
13. **ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการ** หมายถึง ท่าทีของประชาชนที่มีต่อข้าราชการนั้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากลักษณะของข้าราชการระดับล่างที่รับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับพื้นที่

14. **ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของประชาชน** หมายถึง ผลที่ประชาชนได้รับจากเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

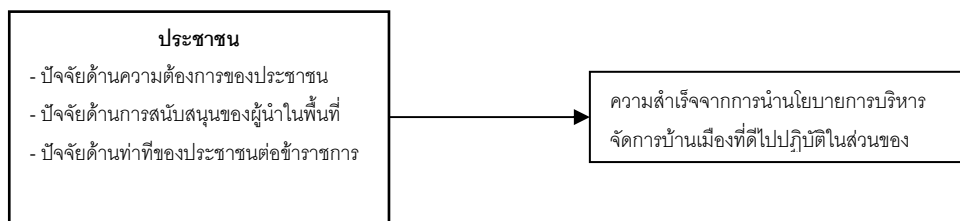
- 14.1 มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- 14.2 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 14.3 มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ
- 14.4 ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น
- 14.5 ปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์
- 14.6 ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการ
- 14.7 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาบรรดาทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ คือ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย กรอบที่ 1



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย กรอบที่ 2

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากร นโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

สมมติฐานที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีปฏิบัติแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ศึกษากรณี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดอุทัยธานี ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

คำว่า ธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี หรือธรรมรัฐนั้น ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Good Governance ซึ่งได้มีการพูดถึงแนวคิดนี้เป็นครั้งแรกในแวดวงของหน่วยงานระหว่างประเทศที่มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการพัฒนาประเทศนับตั้งแต่ปลายคริสต์ศตวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา ภายหลังที่ได้มีการอภิปรายเกี่ยวกับผลของนโยบายการปรับโครงสร้างของธนาคารโลก ส่วนในประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้มีการกล่าวถึงเมื่อไม่นานมานี้ โดยธรรมาภิบาล เป็นทั้งแนวความคิด หลักการพื้นฐานและวิธีการปฏิบัติงานหรือการบริหารงาน โดยได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะของคำดังกล่าวไว้ว่า ธรรมาภิบาลนั้น เป็นเรื่องของหลักการบริหารแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นหลักการอันมิใช่หลักการที่เป็นรูปแบบเชิงทฤษฎีการบริหารงาน หากแต่เป็นหลักการทำงานสำหรับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม โดยองค์การเหล่านี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกรอบกติกาและแนวทางในการบริหารจัดการภายใต้ความคาดหวังว่าจะก่อให้เกิดผลท้ายสุดให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความเป็นธรรม ความสุจริตโปร่งใส ความคุ้มค่าเงิน และอื่นๆ อันเชื่อว่าจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำไปสู่สภาพแห่งการพัฒนาขององค์กรและสังคมประเทศชาติอย่างยั่งยืน (ค้นจากเว็บ <http://www.gspa-sk-buu.net/theory/42.pdf> คืบวันที่ 23 มกราคม 2550)

ความหมายของธรรมาภิบาล

ธนาคารโลก หรือ World Bank ได้ให้ความหมายของ Good Governance หรือ “ธรรมรัฐ” ว่าเป็นการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของบ้านเมือง ด้วยการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ มีระบบยุติธรรมและกระบวนการทางกฎหมายที่เป็นอิสระ เพื่อให้การดำเนินการต่างเป็นไปตามสัญญา มีฝ่ายบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีระบบราชการที่เคารพในสิทธิของผู้นคนพลเมือง มีฝ่ายนิติบัญญัติที่รับผิดชอบและมีสื่อมวลชนที่เป็นเสรี

ธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย หรือ ADB กล่าวว่า คือ การมุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้ได้ผล หมายถึง การมีบรรทัดฐานเพื่อให้มีความแน่ใจว่ารัฐบาลสามารถสร้างผลงานตามที่สัญญาไว้กับประชาชนได้ (อมรา พงศาพิชญ์. 2543)

คณาจารย์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2540) เห็นว่า “ธรรมรัฐ” หรือ Good Governance เป็นการบริหารกิจการของบ้านเมืองด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิของผู้นคนพลเมืองอย่างเสมอภาค มีระบบตัวแทนประชาชนที่สะท้อนความคิดของผู้นคนได้เที่ยงตรง มีรัฐบาลที่ไม่ถืออำนาจเป็นธรรม แต่ใช้อำนาจอย่างี่ประชาชนจะตรวจสอบได้โดยอาศัยสื่อมวลชนเสรี ตัวรัฐบาลเองก็มีความเอื้ออาทรต่อผู้นคนสามัญเป็นอาภรณ์ระดับตน ไม่ดูถูกประชาชนด้วยการเอาความเท็จมาให้ และมีอารยะพอที่จะแสดงความรับผิดชอบหากบริหารงานผิดพลาดหรือไร้ประสิทธิภาพ

ธีรยุทธ บุญมี (2541 : 1) ได้ให้ความหมายของ “ธรรมรัฐ” ว่าเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไป ในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้ และยังได้เสนอว่า ธรรมรัฐแห่งชาติ เป็นยุทธศาสตร์ที่ถูกต้อง ในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของชาติ แนวทางที่ถูกคือทางสายกลาง คือการพึ่งพาตนเอง และเสริมปัญญาไทยใจสากล ธรรมรัฐแห่งชาติเป็นการเคลื่อนไหวอย่างมีพลังขององค์กรท้องถิ่น ประชาคม ชุมชน เพื่อเข้าใจปัญหาพึ่งพาตนเอง ช่วยตนเอง ปฏิรูปตนเอง ขณะเดียวกันก็เพื่อความเข้มแข็งที่จะตรวจสอบสิ่งที่ไม่ดีไม่งามได้อย่างจริงจัง รูปแบบธรรมรัฐแห่งชาติก็คือ การยกระดับกระบวนการความสัมพันธ์ความร่วมมือของส่วนต่างๆ ในสังคม อันได้แก่ภาครัฐภาคสังคม และเอกชน สถาบันสำคัญ ๆ ของประเทศ คือชุมชน ประชาคม ภูมิภาคและระดับชาติในลักษณะเป็นรูปธรรม มีพลัง

ลิขิต ธีรเวคิน (2541 : 8) เห็นว่า ธรรมรัฐ หมายถึง กระบวนการปกครองบริหารที่อาศัยปรัชญาหลักการที่ถูกต้อง เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประเทศชาติและสังคม มีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาของสังคม และนำมาซึ่งความเจริญในด้านต่างๆ

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2541 : 81) ได้ให้ความหมายของธรรมรัฐ หรือ Good Governance ว่า เป็นการเปลี่ยนวิธีคิดไปในขั้นพื้นฐานจากเดิม ซึ่งเป็นการจัดการฝ่ายเดียวจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง ในลักษณะของการจัดการปกครอง (Government) ก็เป็นการเปลี่ยนเป็นการปกครองในลักษณะที่เป็น การสื่อสารสองทางระหว่างภาครัฐกับสังคม

วรภัทร โตธนะเกษม (2541 : 20) ได้ให้ความหมายของ Good Governance ว่าคือ การใช้ สิทธิของความเป็นเจ้าของ (Owner Rights) ที่จะปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเองโดยผ่านกลไกที่ เกี่ยวข้องในการบริหาร กรณีของภาครัฐนั้นผู้เป็นเจ้าของก็คือประชาชน ซึ่งใช้สิทธิของตนผ่านการ เลือกตั้งในเขตการเลือกตั้ง ขณะที่ผู้ได้รับการเลือกตั้งก็เข้าไปทำหน้าที่ในรัฐสภาเพื่อกำกับดูแลผู้บริหาร ประเทศ คือ รัฐบาล ให้บริหารประเทศไปในทางที่ถูกต้องและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

อานันท์ ปันยารชุน (2542) ให้ความหมาย Good Governance ว่า คือ ผลลัพธ์ของการ จัดการกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไป ภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงไป ในหลายทาง มีลักษณะเป็นขบวนการที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่ หลาก-หลายและขัดแย้งกันได้

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2544 : 10) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า เป็นระบบโครงสร้าง กระบวนการและความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมในการบริหารจัดการ เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของรัฐซึ่งเป็นการบริหารจัดการที่ดี

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2545) ได้สรุปถึงการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาล ว่า เป็นเรื่องของหลักการบริหารแนวใหม่ที่มุ่งเน้นหลักการ โดยมีหลักการที่เป็นรูปแบบทฤษฎีการ บริหารแต่เป็นหลักการการทำงาน ซึ่งหากมีการนำมาใช้เพื่อการบริหารงานแล้วจะเกิดความเชื่อมั่นว่าจะ นำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด คือ ความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

สุเทพ เชาวลิท (2548 : 31) ได้ให้ความหมายของการบริหารบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลว่า คือ การมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสตรวจสอบได้และการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้ หลักประกันว่า การดำเนินนโยบายทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ วางอยู่บนฐานทุนมดีอย่างกว้าง ขวางของสังคม และให้ความมั่นใจว่าเสียงของคนยากคนจนและคนด้อยโอกาสจะเป็นที่รับฟังใน กระบวนการกำหนดและดำเนินนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร

ชวน หลีกภัย กล่าวว่า ธรรมรัฐ หมายถึง การมีรัฐบาลที่ชอบธรรมและมีความรับผิดชอบ การมี ระบบข้าราชการที่มีประสิทธิภาพซึ่งเคารพเจตนารมณ์และสิทธิของประชาชน การมีระบบบริหารซึ่งมี ความโปร่งใสและอยู่ภายใต้ระบบการตรวจสอบและคานอำนาจ โดยรวมถึงการเปิดให้สาธารณชน ตรวจสอบ ผ่านทางสื่อมวลชนที่มีเสรีภาพ การมีระบบนิติบัญญัติที่มีความรับผิดชอบซึ่งคุ้มครอง

ผลประโยชน์ของประชาชน การมีระบบตุลาการที่เป็นอิสระซึ่งให้หลักประกันความยุติธรรมสำหรับทุกคน (ออนไลน์ <http://www.thaigov.go.th/webold/news/speech/chuan/sp24oct41.htm>)

ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ ให้ความหมายว่า ธรรมรัฐ หมายถึง การบริหารกิจการของบ้านเมือง ด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิของผู้คนพลเมืองอย่างเสมอกัน มีระบบตัวแทนประชาชนที่สะท้อนความคิดของผู้คนได้อย่างเที่ยงตรง มีรัฐบาลที่ไม่ถืออำนาจเป็นธรรม แต่ใช้อำนาจอย่างที่เราประชาชนจะตรวจสอบได้ ตัวรัฐบาลเองก็มีความเอื้ออาทรต่อผู้คนสามัญเป็นอาภรณ์ประดับตน ไม่ดูถูกประชาชน ด้วยการเอาความเท็จมาให้ และมีอารยะพหุที่จะแสดงความรับผิดชอบหากบริหารงานผิดพลาดหรือไร้ประสิทธิภาพ” (ออนไลน์ <http://www2.nesac.go.th/document/images06/06100007b.doc>)

ประเวศ วะสี ให้นิยามคำว่า “ธรรมรัฐ” ว่าเป็น ความถูกต้องเป็นธรรมใน 3 เรื่องใหญ่ ๆ คือ

1. การเมืองและระบบราชการที่โปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม ถูกตรวจสอบได้
2. ภาคธุรกิจที่โปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม สามารถถูกตรวจสอบได้
3. สังคมที่เข้มแข็ง ความเป็นประชาสังคม (Civil Society) สามารถตรวจสอบภาครัฐ และภาคธุรกิจให้ตั้งอยู่ในความถูกต้องได้ (ออนไลน์ <http://www.bpp.go.th/PDF/GoodGovernance.pdf>)

สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์ ให้ความเห็นว่า โดยทั่วไป ธรรมรัฐ หมายถึง การบริหารหรือการปกครองที่ดีและมีความเป็นธรรม (ออนไลน์ <http://www.bpp.go.th/PDF/GoodGovernance.pdf>)

ธีรยุทธ บุญมี ให้ความหมายของคำว่า “ธรรมรัฐ” ไว้ว่าเป็น กระบวนการความสัมพันธ์ (Interactive Relation) ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป ในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดิน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้ (ออนไลน์ <http://www.bpp.go.th/PDF/GoodGovernance.pdf>)

เสนีย์ คำสุข ให้ความหมายของคำว่า ธรรมรัฐ หรือ Good Governance คือ การแสดงถึงนัยของความเป็นธรรมทั้งในเชิงของความคิดและการกระทำของคนที่สามารถสื่อถึงกันได้ภายใต้การปฏิบัติและวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ ความร่วมมือเสมอภาค รับผิดชอบต่อ โปร่งใส ถูกต้อง ชอบธรรม ยุติธรรม คำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ ความเจริญ พัฒนาที่ยั่งยืนของครอบครัว กลุ่ม ชุมชน องค์การ หน่วยธุรกิจ สถาบันรัฐและเอกชน จนถึงระดับสังคมโดยธรรม(ออนไลน์ http://library.uru.ac.th/rps-db/list_news.asp?Id_new=N407)

อินทร์นัย ยอดบางเตย (2547) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ธรรมรัฐ” ว่าเป็น แบบอย่างการบริหารการปกครอง ด้วยการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม และมีประสิทธิภาพระหว่างรัฐกับประชาชน ประชาชนกับประชาชน โดยเฉพาะเรื่องรายได้ ค่าครองชีพ สวัสดิการ และปัจจัยสี่ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

จากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล (Good Governance) หรือธรรมรัฐหรือการบริหารจัดการที่ดีที่นักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวไปแล้วนั้นจะเห็นได้ว่ามีความหมายที่หลากหลาย พอสรุปได้ว่า ธรรมาภิบาลหรือธรรมรัฐหรือการบริหารจัดการที่ดีนั้นน่าจะหมายถึงการปกครองหรือการบริหารจัดการที่ดีในทุก ๆ ด้านโดยชอบธรรม และมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้กระบวนการ การมีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคมในทุกๆฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศมีการปกครองที่ดี มีความชอบธรรมด้านกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

การเกิดธรรมาภิบาลในประเทศไทย

จากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจซึ่งเกิดขึ้นและขยายอย่างรวดเร็วในเอเชียตะวันออกเฉียงและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในปี ค.ศ. 1997 หรือ พ.ศ.2540 ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำดังกล่าวที่เรียกว่า “วิกฤติต้มยำกุ้ง” (Tom Yum Gung Crisis) อันมีสาเหตุหลักมาจากความอ่อนแอ รวมทั้งขาดการบริหารจัดการที่ดีของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และเป็นผลส่งให้รัฐบาลไทยต้องยื่นหนังสือเจตจำนง (Letter of Intent) เพื่อขอกู้เงินจากกองทุนการระหว่างประเทศ (IMF) ซึ่งในการอนุมัติเงินกู้ของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ

ในหนังสือเจตจำนงฉบับที่ 1 เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2540 นั้น ปรากฏเงื่อนไขที่สำคัญ คือ รัฐบาลไทยต้องสร้างหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ในทำนองเดียวกันกับการขอกู้จากธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย (ADB) หลักธรรมาภิบาลจึงแทรกผ่านเข้ามาในประเทศไทย ผ่านการกู้ยืมเงินเพื่อนำมาใช้บรรเทาวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในขณะนั้น นักวิชาการไทยหลายท่านชี้ให้เห็นว่า จุดเริ่มต้นของแนวคิดธรรมาภิบาลในประเทศไทย เกิดจากเหตุผลของความจำเป็นอันเนื่องมาจากปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจและรัฐบาลไทยจำเป็นต้องรับแนวคิดจากกองทุนการเงินระหว่างประเทศและธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชียโดยตรง

ในช่วงเริ่มแรกการแปลความหมายของ Good Governance เพื่อเป็นคำภาษาไทย และการให้คำจำกัดความ (Definition) เป็นไปอย่างหลากหลายแตกต่างกันบ้างตามทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน ได้แก่ การแปลเป็นคำว่า ธรรมรัฐ ซึ่งเป็นคำที่เกิดจากการประชุมคณาจารย์ ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2540 ผลจากการประชุม คือ จดหมายเปิดผนึกถึงรัฐบาลพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ เป็น “ข้อเสนอว่าด้วยธรรมรัฐ” เพื่อเรียกร้องถึงความรับผิดชอบของรัฐบาลที่บริหารงานผิดพลาด ในที่นี้ชัยวัฒน์ สถาอานันท์ (2540 : 9 – 10 ; อ้างอิงจาก สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. 2549) ได้อธิบายว่า “ธรรมรัฐหมายถึง การบริหารกิจการของบ้านเมืองด้วยความเป็นธรรม เคารพสิทธิของผู้นพลเมืองอย่างเสมอกัน

มีระบบตัวแทนประชาชนที่สะท้อนความคิดของผู้คน ได้อย่างเที่ยงตรงมีรัฐบาลที่ไม่ถืออำนาจเป็นธรรม แต่ใช้อำนาจอย่างที่ประชาชนจะตรวจสอบได้ ตัวรัฐบาลเองก็มีความเชื่ออาทรต่อผู้คนสามัญเป็นอาภรณ์ ประดับตน ไม่ดูถูกประชาชนด้วยการเอาความเท็จมาให้ และมีอารยะพอที่จะแสดงความรับผิดชอบหาก บริหารงานผิดพลาดหรือไร้ประสิทธิภาพ” ต่อมาเมื่อรัฐบาลชวน หลีกภัย ได้เข้าบริหารประเทศในเดือน พฤศจิกายน 2540 และภายหลังเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2541 ได้มีการเรียกร้องให้รัฐบาลสร้าง “ธรรมรัฐ แห่งชาติ” อีกครั้ง ผู้นำทางความคิดนั้นนับได้ว่า คือ ธีรยุทธ บุญมี (2541 : 17) ซึ่งได้อธิบายความหมาย ของ “ธรรมรัฐ” ว่าเป็น “กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ ภาคสังคม ภาคเอกชน และประชาชน โดยทั่วไป ในการที่จะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ การบริหารประเทศที่ดีควรเป็นความร่วมมือแบบสื่อสาร 2 ทาง ระหว่าง รัฐบาลประชาธิปไตยและฝ่ายสังคม เอกชน องค์กรที่ไม่ใช่หน่วยงานรัฐ (NGO) โดยเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ความโปร่งใส และตรวจสอบได้ การร่วมกันกำหนดนโยบาย (Shared Policy Making) และการจัดการตนเอง (Self- management) ของภาคสังคมเพิ่มมากขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นธรรมขึ้น”

นอกจากนี้ ในการปาฐกถาว่าด้วย “ธรรมรัฐกับอนาคตของประเทศไทย” เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2541 อานันท์ ปันยารชุน ยังได้อธิบายว่า “ธรรมรัฐ หมายถึง ผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรม ซึ่งบุคคล และสถาบันทั้งในภาครัฐและเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันได้กระทำลงในหลายทางมีลักษณะเป็น กระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายและขัดแย้ง กันได้” โดยองค์ประกอบจำเป็นต้องมี 4 มิติ และจะต้องมีความเชื่อมโยงระหว่างทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ โดยได้แก่

- 1) Accountability คือ ความรับผิดชอบและมีเหตุผลที่อธิบายได้
- 2) Participation คือ ต้องมีการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 3) Predictability คือ จะต้องมีการคาดการณ์ได้
- 4) Transparency คือ จะต้องมีความโปร่งใส

ธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ซึ่งเรียกว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ได้นิยามว่าเป็นหลักการบริหาร งานที่มุ่งเน้นหลักการ โดยมีใช้รูปแบบทฤษฎีการบริหารงาน แต่เป็นหลักการทำงาน ที่หากได้มีการ นำมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐแล้วจะเกิดการนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ซึ่งหลักการพื้นฐานสำคัญ 6 กรอบ ประกอบด้วย หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความสำนึกรับผิดชอบ (Accountability)

และหลักความคุ้มค่า (Value for Money) อย่างไรก็ตาม เมื่อมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 แล้วก็ได้ยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าวไป (ออนไลน์ <http://www.gspa-sk-buu.net/theory/42.pdf> สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2550)

ในช่วง พ.ศ. 2539 - 2540 ได้มีแนวคิดเรื่องการบริหารจัดการที่ดีได้เผยแพร่สู่สังคมไทย โดยองค์กรพัฒนาในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งนักวิชาการที่ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการที่ดี โดยได้หยิบยกปัญหาที่เป็นผลกระทบจากการมีระบบบริหารจัดการที่ไม่ดีและแนวทางสร้างระบบที่ดีขึ้นมาเป็นประเด็นในการสร้างความเข้าใจและระดมความเห็นจากประชาชนในภาคส่วนต่างๆ ของสังคมเป็นผลให้ภาคประชาชนเกิดการตื่นตัวในเรื่องดังกล่าวอย่างกว้างขวาง องค์กรต่างประเทศที่ให้เงินกู้และเงินช่วยเหลือเช่น ธนาคารโลก และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ เพื่อให้ประเทศกำลังพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อการนำเงินไปใช้อย่างโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีหลักการของการมี ธรรมาภิบาลหลายหลักการ แตกต่างกันไป แต่ก็มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความสำนึกรับผิดชอบ และหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในส่วนของประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้กำหนดแนวทางเพื่อสร้างการบริหารจัดการที่ดีในยุทธศาสตร์การพัฒนาประชาธิปไตย โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพของภาคราชการ การสร้างความเข้มแข็งแก่ภาคประชาชนเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐกับประชาชน เพื่อให้เกิดการประสานร่วมมือกันในการพัฒนาประเทศ

แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ก็ยังคงให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยได้มีการขยายกรอบการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคม ได้แก่ การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในภาครัฐ เอกชน การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินของกลไกตรวจสอบทั้งที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และกลไกตรวจสอบสาธารณะในภาคประชาชน รวมทั้งการปลูกจิตสำนึกของประชาชนในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความพอดี เพื่อเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทย การดำเนินงานของหน่วยงานราชการจัดว่ามีความสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาฯ ในหลายส่วนโดยเฉพาะเรื่องการปฏิรูประบบราชการที่ได้มีการจัดทำแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ขบประมาณ และระบบกฎหมาย ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยสามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนในการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง และช่วยให้มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้

แก่ชุมชนและท้องถิ่นตามแนวทางการกระจายอำนาจ ต่อมาได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 โดยได้มีการระบุแนวทางในการบริหารจัดการบ้าน เมืองที่ดีไว้ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) และฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2555) โดยใช้เป็นหลักการในการดำเนินการให้มีผลในทางการสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จากคู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 (2547 : 25) ได้อธิบายวัตถุประสงค์ของการบริหารราชการที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ว่า หมายถึง การปฏิบัติราชการให้เกิดการบริหารกิจการที่มีความมุ่งหมายให้บรรลุเป้าหมายตามที่มาตรา 6 บัญญัติไว้ คือ

มาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

- (1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ ให้ทันต่อสถานการณ์
- (6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- (7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

การกำหนดเป้าหมายแต่ละหัวข้อมีความหมายดังนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ได้แก่ การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง (responsiveness) ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวก (positive impact) ต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ (outcome) ตรงตามวัตถุประสงค์ (objective) ที่วางไว้โดยมีการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (result - based management) และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) ในทุกระดับ
3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ได้แก่ การบริหารที่จะต้องพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลลัพธ์ (outcome) ที่เกิดขึ้น โดยมีการทำ

cost/benefit analysis ให้สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดระบบการวางแผนการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล (individual scorecards) ที่เชื่อมโยงกับระดับองค์กร (organization scorecards)

4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ได้แก่ การกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (process simplification) และจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ (empowerment) เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวกับประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูปแบบ one-stop service

5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ได้แก่ การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ และขั้นตอนทำงานใหม่อยู่เสมอ (process redesign) ซึ่งจำเป็นต้องทบทวนลำดับความสำคัญและความจำเป็นของแผนงานและโครงการทุกระยะ (program evaluation) การยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็นและการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีการสำรวจความต้องการของประชาชน (citizen survey) และความพึงพอใจของผู้รับบริการ (customer survey) ในหลากหลายวิธีและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติราชการต่อไป

7. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ การตรวจสอบ และวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบการควบคุมตนเอง (internal control) ซึ่งจะทำให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เป็นเรื่องของการกำหนดขอบเขต แบบแผน วิธีปฏิบัติราชการ เพื่อให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ต้องบริหารเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (citizen centered) เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและก่อให้เกิดผลกระทบในทางที่ดีต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน

2. ต้องหวังผลสัมฤทธิ์ โดยยึดการบริหารแบบบูรณาการ ซึ่งมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันโดยการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการไว้ล่วงหน้าที่สามารถแสดงผลและวัดผลงานได้อย่างชัดเจน

3. ต้องมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ในการดำเนินภารกิจของรัฐจะต้องมีการเปรียบเทียบต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดำเนินงานทั้งภายในหน่วยงานตนเอง และระหว่างหน่วยงานในกรณีที่เป็น การดำเนินภารกิจในลักษณะเดียวกัน ที่นำมาเปรียบเทียบกันได้ เพื่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่ามีความคุ้มค่ากับเงินลงทุนที่เกิดจากภาษีของประชาชนหรือไม่ หากไม่คุ้มค่าก็ไม่ควรดำเนินการต่อไป

4. ต้องลดเวลาและขั้นตอน โดยการลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการลงจากที่เป็นอยู่เดิม มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน จัดบริการให้ประชาชนสามารถรับบริการให้แล้วเสร็จในที่เดียวกัน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

5. ต้องจัดระเบียบองค์กรทุกหน่วย โดยจะต้องมีการทบทวน และปรับปรุงกระบวนการขั้นตอนทำงานใหม่อยู่เสมอ ส่วนราชการจึงควรจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นของงาน หรือโครงการที่จะทำให้สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินและงบประมาณของประเทศ ซึ่งอาจมีผลต้องพิจารณาขยับเล็กลงส่วนราชการที่ไม่จำเป็นและการปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ให้เหมาะสม

6. ต้องอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ต้องมุ่งเน้นถึงความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก ดังนั้น จึงต้องมีการสำรวจความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนทราบและเข้าใจง่ายเวลามาติดต่อ

7. ต้องประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ส่วนราชการต้องสร้างระบบการควบคุมตนเอง โดยมีการตรวจสอบ ติดตาม วัดผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ / นอกจากนี้ยังจะช่วยให้การพิจารณาให้บำเหน็จความชอบและรางวัลแก่ข้าราชการเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวจะเป็นการพลิกโฉมการบริหารราชการแผ่นดินที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งภาคประชาชนและภาครัฐอย่างแท้จริงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากพระราชกฤษฎีกา โดยเมื่อส่วนราชการปฏิบัติราชการเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของพระราชกฤษฎีกานี้แล้ว สิ่งที่ประชาชนจะได้รับ คือ

1. ได้รับรู้เป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน/โครงการ และงบประมาณของส่วนราชการต่างๆ ที่ได้มีการดำเนินการไป

2. ได้รับรู้ถึงผลการจัดซื้อจัดจ้างของส่วนราชการ และเกิดความเป็นธรรมในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างกับหน่วยงานของรัฐ

3. ได้รับรู้รับทราบและได้รับผลจากการที่ส่วนราชการต่างๆ ได้จัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและเป็นการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ รับรู้และสามารถเข้าตรวจสอบดูถึงขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการรวมทั้งระยะเวลาแล้วเสร็จและรายละเอียดต่างๆ ของส่วนราชการ

4. ได้รับความรวดเร็วและความสะดวกในการติดต่อสอบถาม ขอทราบข้อมูล ขออนุญาต หรือขออนุมัติในเรื่องใดๆ ที่เป็นอำนาจของส่วนราชการในกระทรวงเดียวกัน จากศูนย์บริการร่วมโดยไม่ต้องไปติดต่อกับอีกหลายส่วนราชการ รวมทั้งในจังหวัดและอำเภอด้วย ที่จะจัดให้มีศูนย์บริการร่วมสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่ส่วนราชการเพื่อให้ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบต่าง ๆ ของแต่ละส่วนราชการเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วให้มากขึ้น และดีขึ้น และลดภาระของประชาชนลงในกรณีที่มีข้อข้องใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของส่วนราชการและได้มีหนังสือสอบถามไปแล้วจะได้รับการประกันว่าส่วนราชการนั้นๆ จะต้องตอบคำถามข้อสงสัยโดยเร็วภายในเวลาไม่เกิน 15 วันหรือตามระยะเวลาที่ได้ประกาศไว้

5. จะได้รับการอำนวยความสะดวกในเรื่องการรับข้อมูลทางระบบเครือข่ายสารสนเทศจากส่วนราชการ จะได้รับทราบข้อมูลและสามารถตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายแต่ละปี รวมทั้งเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างที่ส่วนราชการจะดำเนินการในปีงบประมาณนั้นๆ

จากการศึกษารายงานการวิจัยเรื่อง “การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี” ของสถาบันพระปกเกล้า (2545 : 6-2) ที่เสนอโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า หลักการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 หลัก มีความเหมาะสมในการอธิบายการบริหารจัดการที่ดี โดยสรุปว่า

หลักนิติธรรม ประกอบด้วยหลักย่อยสำคัญ 7 หลัก คือ 1. หลักการแบ่งแยกอำนาจ 2. หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ 3. หลักความผูกพันต่อกฎหมายของเจ้าหน้าที่ 4. หน่วยงานได้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา 5. ผู้มีอำนาจตัดสินใจในหน่วยงานมีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ 6. หน่วยงานยึดหลัก “ไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีความผิด” 7. หน่วยงานยึดหลักการทำงานภายใต้กฎระเบียบสูงสุด

หลักคุณธรรม ประกอบด้วยหลักย่อย 3 หลัก คือ 1. การปลอดการทุจริต 2. การปลอดจากการทำผิดวินัย 3. การปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ

หลักความโปร่งใส ประกอบด้วยหลักสำคัญ 4 หลัก คือ 1. ความโปร่งใสด้านโครงสร้างของระบบงาน 2. ความโปร่งใสด้านระบบการให้ทุน 3. ความโปร่งใสของระบบการให้โทษ 4. ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยของระบบงาน

หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย หลักการย่อยสำคัญ 4 หลัก คือ 1. หลักการให้ข้อมูลข่าวสาร 2. หลักการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน 3. หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และ 4. หลักการพัฒนาขีดความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชน

หลักสำนักความรับผิดชอบ ประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 หลัก คือ 1. หน่วยงานมีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน 2. หน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน 3. หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4. หน่วยงานมีระบบติดตามประเมินผล 5. หน่วยงานมีการจัดการกับผู้ไม่มีผลงาน 6. หน่วยงานมีแผนสำรอง

หลักความคุ้มค่า ประกอบด้วยหลักสำคัญ 3 หลัก คือ 1. การประหยัด 2. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3. ความสามารถในการแข่งขัน

ธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ธรรมาภิบาล เป็นแนวความคิดสำคัญที่ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานภาครัฐและการปกครองประเทศเป็นอย่างมากในปัจจุบัน สอดรับกับแนวคิดใหม่ของการบริหารงานภาครัฐ หรือเรียกว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) และภาวะพลวัตแห่งโลกยุคโลกาภิวัตน์ การติดต่อสื่อสาร ซึ่งทำให้การเมืองการปกครองเปลี่ยนจากสภาพการเป็นกลไกเชิงอำนาจรัฐเชิงบังคับควบคุม ไปเป็นกลไกภาครัฐเชิงสนับสนุนและให้บริการประชาชนผู้เป็นสมาชิกของรัฐตามแนวความคิดการเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People-centered Approach) โดยมีความเชื่อที่ยังบนฐานวิชาการว่า การมีธรรมาภิบาลไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ ทั้งในระบบราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์การภาคเอกชนและภาคประชาสังคมนั้น นอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปด้วยดีแล้ว ยังส่งผลกระทบระดับมหภาคให้เกิดสภาพสังคมที่ดีมีคุณธรรมหรือ “สังคมคุณธรรม” (ไม่ว่าสังคมนั้นจะมีการปกครองในรูปแบบอำนาจนิยมหรือประชาธิปไตยก็ตาม) และก่อให้เกิดการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) ในท้ายที่สุด ดังที่นักวิชาการบางท่านชี้ให้เราเห็นว่า ธรรมาภิบาลนั้น เป็นทั้งหลักการ กระบวนการและเป้าหมายในตัวเองพร้อมสรรพ ซึ่งในประเทศส่วนใหญ่ของโลกที่ปกครองในระบบประชาธิปไตยนั้น ธรรมาภิบาลจะช่วยให้ประชาธิปไตยกลายเป็นเครื่องมือทางการเมืองการปกครองที่สามารถนำประเทศไปสู่ความสงบอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการแก้ไขปัญหาโดยสันติวิธีได้

ในสังคมใดไม่เว้นแม้แต่สังคมที่ปกครองโดยอำนาจเผด็จการ หากมิได้มุ่งประโยชน์ส่วนตัวหรือพรรคพวกแล้วล้วนต่างต้องการให้มีระบบบริหารจัดการโดยเฉพาะขององค์การภาครัฐที่เป็นกลไกมือไม้ของรัฐบาลที่ทรงประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติภารกิจในการบำรุงสุขของประชาชนได้อย่างมี

ประสิทธิผล และดูเหมือนแนวความคิดและหลักการพื้นฐานของธรรมาภิบาลนี้เองที่ได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าสามารถนำพาสภาพสังคมการเมืองการปกครองที่ดีให้บังเกิดขึ้นได้ กระนั้น มุมมองในเชิงองค์ประกอบที่สะท้อนหรือชี้ให้เห็นความเป็นหรือความมีธรรมาภิบาลก็ได้รับการศึกษาวิจัยไว้แตกต่างกันไปบ้าง แต่ที่ได้รับการยอมรับมากที่สุด และปรากฏเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยของนิสิตนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามากที่สุด โดยเป็นกรอบแนวทางการดำเนินการอันคาบเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารจัดการที่ดีของหน่วยงานภาครัฐนั้น เห็นจะได้แก่ องค์ประกอบตามที่ปรากฏในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ดังที่ได้กล่าวไว้ในเนื้อหาบทความนี้ ส่วนที่สำคัญซึ่งมิได้มุ่งกล่าวไว้ก็คือ การสร้างตัวชี้วัดความเป็นธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบการพิจารณาธรรมาภิบาล ซึ่งที่มีผลงานที่โดดเด่นเชิงประจักษ์ได้แก่ งานของสถาบันพระปกเกล้า เป็นต้น

ตัวชี้วัดที่เกิดจากกระบวนการสร้างอย่างเป็นระบบตามหลักวิชาการนี้ จะเป็นส่วนที่ช่วยให้องค์การต่างๆ โดยเฉพาะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเกิดผล ภายใต้ยุคสมัยที่สังคมต่างเรียกร้องความมีประสิทธิภาพของระบบราชการ เป็นสดมภ์หลักการบริหารงานระดับท้องถิ่น (Local-level Administration) นั้น นับได้ว่าเป็นการบริหารจัดการที่พัฒนาการมาจากกระบวนการรวมอำนาจ (Centralization) มาสู่กระบวนการกระจายอำนาจ (Deconcentration) และในยุคปัจจุบันได้พัฒนามาสู่กระบวนการกระจายอำนาจ (Decentralization) เพียงแต่การกระจายอำนาจในยุคปัจจุบันได้ก้าวข้ามผ่านนิยามการกระจายอำนาจตามวาทกรรมราชการ มาสู่กระแสแนวคิดและการปฏิบัติที่เรียกว่า “อำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น” (Local Authority) ที่มีการปฏิบัติจริงจัง โดยการที่เพิ่มให้ส่วนต่างๆ ในชุมชนท้องถิ่นหรือองค์กรต่างๆ ในชุมชนท้องถิ่นมาร่วมปฏิบัติงานบริการสาธารณะมากขึ้น บทบาทของการบริหารที่เคยผูกขาดเฉพาะให้องค์กรปกครองท้องถิ่นดำเนินงานแทนรัฐบาลกลาง ถูกองค์กรทั้งหลายร่วมใช้อำนาจมากขึ้น ทั้งองค์กรส่วนราชการอื่นๆ ภาคเอกชน ภาคประชาชน องค์กรอาสามัครต่างๆ ในการช่วยงานบริหารสาธารณะสำหรับท้องถิ่นนั้น (Lawrence Pratchett, David Wilson. 1996 : 2-3 ; Stocker. 1996 : 189) ดังเช่นที่ จรัส สุวรรณมาลา (2538 : 74 - 77) ได้เสนอว่า การบริหารจัดการของหน่วยปกครองท้องถิ่นในยุค 2000 ซึ่งเป็นยุคของการยกเครื่องรัฐบาล หรือ “Reengineering the Government” มีคุณลักษณะประการหนึ่งที่ทำให้เอกชนองค์กรภายนอกเข้าร่วมดำเนินกิจการมากขึ้น หรือ “more privatization” และการส่งเสริมให้บุคลากรประเภทอาสามัครจากชุมชนเข้าร่วมในการบริหารของท้องถิ่นมากขึ้น (Deprofessionalization, more Volunteer, more paraprofessionalization)

จากการที่บริการสาธารณะเป็นกิจกรรมขององค์กรปกครองท้องถิ่นเคยผูกขาดการในการตัดสินใจ การบริหารและดำเนินเพียงลำพังเฉกเช่นธรรมเนียมนิยมของประสบการณ์ประชาธิปไตยในระบบตัวแทนระดับชาติ ซึ่งประชาชนเป็นเพียงผู้รับบริการ มาเป็นการให้ประชาชนหรือพลเมืองและองค์กรอื่นหรือสถาบันอื่นที่ตั้งในชุมชนนั้น ๆ มาร่วมตัดสินใจร่วมบริหารและเป็นผู้ดำเนินการด้วย หรืออาจให้สถาบันหรือองค์กรอื่นในชุมชนนั้นเป็นผู้ทำแทนหรือร่วมกันดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ตามปรารถนาของพลเมืองอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจจะในฐานะผู้รับประโยชน์หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) และในฐานะผู้ที่เสียภาษี แนวคิดการเมืองการปกครององค์กรปกครองท้องถิ่นเหล่านี้ ดูเหมือนว่าเป็นแนวคิดและอยากให้มีการปฏิบัติจริงมากกว่าเป็นการสร้างวาทกรรมของรัฐบาลท้องถิ่น เช่นเดียวกับวาทกรรมกระจายอำนาจของรัฐบาลปฏิบัติสืบเนื่องกันมา หรือไม่พึงประสงค์ยิ่งหากว่าองค์กรปกครองท้องถิ่นพยายามผลิตซ้ำความผิดพลาดท่ามกลางประสบการณ์บริหารแบบตัวแทนหรือทำแทนตัวแบบรัฐชาติมาไว้ที่ท้องถิ่นในเชิงนิยามความหมายที่น่าสนใจของนักวิชาการบางท่าน เช่น พราทเชทและวิลสัน (Lawrence Pratchett and David Wilson. 1996 : 2 - 3) การบริหารจัดการท้องถิ่นที่ดี (Local Good Governance) เป็นเรื่องของการจัดการอำนาจของท้องถิ่น ที่มีภาคสังคมต่างๆ เข้าไปมีส่วนร่วมใช้อำนาจ ซึ่งหากจะกล่าวในเชิงแนวคิดในเชิงสรุปได้ว่า เป็นรูปแบบกระบวนการเปลี่ยนแปลง “อำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น” ในฐานะที่เป็นสถาบันหรือตัวกระทำหลัก (Actor) ไปสู่การมีส่วนร่วมของสถาบันต่างๆ ที่หลากหลายและองค์อื่นๆ เข้ามาใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและการจัดบริหาร แนวคิดนี้สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในฐานะพลเมืองต่อกิจกรรมท้องถิ่นตามทัศนะของ สต็อคเกอร์ (Stocker 1996 : 189) นอกจากนี้ พราทเชทและวิลสัน ได้อธิบายถึงสาเหตุที่มาของการเข้าร่วมกิจกรรมการปกครองท้องถิ่นของประชาชนนั้นเป็นเพราะว่า ประชาชนในศตวรรษที่ 20 เริ่มที่จะไม่มั่นใจในการเลือกตั้งผู้ปกครองท้องถิ่น (Election Local Government) ที่ปรากฏว่าเป็นหรือนำไปสู่ความเป็นประชาธิปไตยเช่นที่พึงประสงค์เสมอไป และภาคส่วนทั้งวิชาการและผู้นำทางความคิดในสังคม ต่างได้พยายามอธิบายชี้ทางออกของวิถีประชาธิปไตยที่แท้จริงด้วยความพยายามให้ภาคประชาชนหรือส่วนองค์กรสถาบันต่างๆ เข้ามามีส่วนใช้อำนาจการเมืองในระดับท้องถิ่น จากทัศนะเช่นนี้ จึงมีการกล่าวกันว่า “ประชาธิปไตยในท้องถิ่นจะมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจของท้องถิ่น” (Local Democracy and Authority) และโดยนัยยะเช่นนี้ ตัวบ่งชี้สำคัญและจะเป็นรูปธรรมของประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นจึงตีความได้จากการใช้อำนาจของท้องถิ่นที่มีการแบ่งปันหรือกระจายให้กลุ่ม องค์กรสถาบันอื่นๆ มีส่วนร่วมเพื่อการดำเนินงานสาธารณะกิจอย่างมีความเคารพในความรู้ความสามารถ หรือความมีศักดิ์ศรีขององค์กรหรือสถาบันเหล่านั้นและจะเป็นรูปธรรมของประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นจึงตีความได้จากการใช้อำนาจของท้องถิ่นที่มีการแบ่งปัน

หรือกระจายให้กลุ่ม องค์กรสถาบันอื่นๆ มีส่วนร่วมเพื่อการดำเนินงานสาธารณะกิจอย่างมีความเคารพในความรู้ความสามารถ และความมีศักดิ์ศรีของการหรือสถาบันเหล่านั้น ในทัศนะตามแนวคิดข้างต้น ก็เท่ากับการเมืองการปกครองในระดับท้องถิ่นจะสัมพันธ์สอดคล้องกับความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) ในระดับชาติมากขึ้น ทั้งนี้ที่ทราบไว้ในอดีตมักจะมีการกล่าวอ้างถึง “การปกครองท้องถิ่น คือ รากแก้วของประชาธิปไตย” ซึ่งเป็นคำที่สวดยหรือภาษาที่งดงามกว่าการปฏิบัติจริง

กล่าวโดยสรุปแล้ว ในบรรยากาศที่องค์กรปกครองท้องถิ่นมีอำนาจมากขึ้นกว่าอดีต มีทรัพยากรมากกว่าเดิมอันเป็นผลมาจากกระบวนการทศวรรษการกระจายอำนาจดังกล่าว ได้ผลักดันให้องค์กรปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องปรับบทบาทสำคัญอย่างน้อยสองอย่าง กล่าวคือ ในด้านหนึ่งให้ความสำคัญของการบริหารจัดการที่เปิดให้สถาบันและหรือองค์กรภายในพื้นที่ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการใช้อำนาจท้องถิ่น และในอีกด้านหนึ่งเป็นการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างองค์กรปกครองท้องถิ่นด้วยกันเอง เพื่อเป็นการเอื้อเพื่อเกื้อกูลและแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือทรัพยากรหรือบูรณาการแผนงานโครงการหรือกิจกรรมระหว่างกันอีกประการหนึ่งด้วย หรือสาระสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรปกครองท้องถิ่นในบริบทของโลกที่กำลังเปลี่ยนผ่านไปสู่ความเป็นประชาธิปไตยของท้องถิ่นให้เป็นเครื่องมือของชุมชนซึ่งทั้งสองนี้แยกส่วนออกจากกันไม่ได้ แต่ต้องปฏิบัติไปพร้อมๆ กันเพื่อให้ภารกิจขององค์กรปกครองท้องถิ่นหรือความอยู่เย็นเป็นสุขของพลเมืองเกิดขึ้น (ออนไลน์ <http://www.gspa-sk-buu.net/theory/43.pdf> สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2551)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งที่เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล นับเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปที่มีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ปกครอง อันจำเป็นต้องมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงและมากที่สุด สิ่งที่ทำทลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันเพื่อให้งบเกิดสภาพการณ์ดังกล่าว คือ การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปรับกลยุทธ์ ทศนคติ วิธีคิด วิธีการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่ มุ่งปฏิบัติเพื่อเป้าหมาย คือ การพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า และให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เมื่อพิจารณาแนวทางการจัดธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังที่มีหนังสือราชการที่ มท 0892.4/ว2929 เรื่อง “การส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ไว้ว่า พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มาตรา 52 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวทางของพระราชกฤษฎีกานี้ โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์

เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติในหมวด 5 และหมวด 7 โดยให้กระทรวงมหาดไทยดูแลและให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำหลักเกณฑ์ดังกล่าว กระทรวงมหาดไทยร่วมกับสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและสำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการภารกิจต่างๆ

หลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 กำหนดให้มีการปรับปรุงระบบบริหารราชการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและกำกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการต่างๆ ทั้งนี้พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวยังได้กำหนดในมาตรา 52 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับบทบัญญัติในหมวด 5 และหมวด 7 และให้เห็นหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยดูแลและให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นหน่วยดำเนินการซึ่งทำหน้าที่แทนรัฐในการจัดบริการสาธารณะ การบริหารจัดการภารกิจต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเป็นประการสำคัญกระทรวงมหาดไทยจึงได้จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารจัดการภารกิจในความรับผิดชอบต่อไป

เป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (1) มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (2) มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ
- (4) ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น

- (5) ปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์
- (6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการ
- (7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

แนวทางปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี

1. การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน การบริหารภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการ โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.1 เปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานให้ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบได้ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540

1.2 จัดวางระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544

1.3 เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้โดยสะดวกผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 ก่อนการดำเนินการต้องจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลดี ผลเสียทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่โปร่งใส มีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน

1.5 ในภารกิจที่มีผลกระทบต่อประชาชน นอกจากจะต้องดำเนินการตามข้อ 1.4 ยังต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมได้รับ

2. การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ให้จัดทำแผนพัฒนา (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะยาวและแผนพัฒนาสามปี) ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2548

2.2 ให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนา และนำผลที่ได้มาทบทวน ปรับปรุงแผนพัฒนาดังกล่าว

2.3 นำแผนพัฒนาสามปีมาใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 ให้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่กำกับการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

2.5 ในกรณีที่ภารกิจใดมีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน หรือเป็นภารกิจที่ใกล้เคียงหรือต่อเนื่องกัน ให้พิจารณาบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ

2.6 ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ในหน่วยงาน โดยจัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศรวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

3. การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 ให้กำหนดเป้าหมายแผนการดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการ และงบประมาณที่ใช้ และต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและประชาชนทราบโดยทั่วกัน

3.2 ในการจัดซื้อหรือจัดจ้างให้ดำเนินการโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม พิจารณาถึงความคุ้มค่า คุณภาพ การดูแลรักษา ประโยชน์และผลเสียต่อประชาชนเป็นสำคัญ

3.3 หากส่วนราชการจำเป็นต้องได้รับอนุญาต อนุมัติหรือความเห็นชอบจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือมติ ครม. กำหนด ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ แจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการที่ยื่นคำขอทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ หรือตามประกาศกำหนดระยะเวลาการพิจารณาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.4 ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาโดยเร็ว การตั้งคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยให้เท่าที่จำเป็น และให้กำหนดกระบวนการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เช่น การจัดทำบัญชีรับเรื่องร้องทุกข์ การมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ การกำหนดระยะเวลาในการแก้ไขปัญหา การติดตามผลการแก้ไขปัญหาและการรายงานผลการแก้ไขปัญหา เป็นต้น

3.5 การสั่งราชการให้กระทำเป็นลายลักษณ์อักษร เว้นแต่กรณีที่ผู้บังคับบัญชามีความจำเป็นอาจสั่งราชการด้วยวาจาก็ได้ แต่ให้ผู้รับคำสั่งนั้นบันทึกคำสั่งด้วยวาจาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อได้ปฏิบัติภารกิจตามคำสั่งแล้ว ให้บันทึกรายงานให้ผู้สั่งการทราบต่อไป

4. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 4.1 กระจายอำนาจการตัดสินใจการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติให้แก่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- 4.2 จัดให้มีการควบคุม ติดตาม และกำกับดูแลการใช้อำนาจและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบอำนาจไว้ด้วย
- 4.3 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสมและกำลังงบประมาณเพื่อช่วยลดขั้นตอน เพื่อประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่ายและไม่เกิดผลเสียหายแก่ภารกิจ ทั้งนี้ควรจะได้เผยแพร่ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน
- 4.4 ในการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชน ให้จัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ รวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอน ประชาสัมพันธ์ไว้ ณ ที่ทำการ และในระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
- 4.5 จัดตั้งหรือสนับสนุนศูนย์บริการร่วม เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อขอทราบข้อมูล ขออนุญาตหรือขออนุมัติในเรื่องที่เป็นอำนาจหรือหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานนั้นๆ

5. การปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 5.1 ภายในระยะเวลา 3 ปี ให้พิจารณาทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกบทบาทภารกิจตามความจำเป็น โดยคำนึงถึงแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ฐานการเงินการคลังและสถานการณ์อื่นประกอบกัน
- 5.2 จัดให้มีการแก้ไข ปรับปรุงหรือยกเลิกข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง กฎหมาย กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

6. การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- 6.1 กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานบริการสาธารณะแต่ละงาน และประกาศให้ประชาชนทราบ
- 6.2 กรณีที่มีหนังสือร้องเรียน เสนอแนะ สอบถาม หรือเสนอความคิดเห็นจากประชาชนหรือส่วนราชการ ให้ตอบคำถามหรือแจ้งผลการดำเนินการภายในสิบห้าวันหรือภายในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้การเฉพาะ

6.3 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ที่จะติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

7.1 จัดให้มีบุคคลภายนอกร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพของบริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ และความคุ้มค่าในภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7.2 การประเมินบุคคล ให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับจากการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น

7.3 ให้พิจารณาใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด

2. แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นองค์ประกอบหลักของศาสตร์การวิเคราะห์นโยบาย ที่เป็นจุดเชื่อมโยงสำคัญระหว่างการทำหนดนโยบายกับการประเมินนโยบาย ทั้งที่เป็นขั้นตอนที่สำคัญแต่ก็ไม่ค่อยจะได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก ทำให้นโยบายที่ดีจำนวนไม่น้อยเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติก็จะประสบกับความล้มเหลว

เพรสแมนและวิลดาฟสกี (Pressman and Wildavsky. 1973) กล่าวว่า “การแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติหรือ การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ กระบวนการของปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มีการกำหนดไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว กับการกระทำหรือปฏิบัติการทั้งหลายที่มุ่งให้บังเกิดผลไปตามนั้น”

ซาบาเทียร์และแมซมานเนียน (Sabatier and Mazmanian. 1980 : 538 - 560) ให้ความหมายของการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติว่า หมายถึงกระบวนการในการนำเอานโยบายพื้นฐานทั่วไปมาดำเนินการให้ลุล่วงไป นโยบายพื้นฐานอาจอยู่ในรูปของกฎหมาย คำพิพากษาศาล คำสั่งของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีก็ได้

วอร์เตอร์ วิลเลียมส์ (Walter Williams. 1971) ให้ความหมายของการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติว่า คือ ความพยายามที่จะตัดสินความสามารถขององค์การในการรวบรวมคนและทรัพยากรในหน่วยงานหนึ่งและกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

โดนอลด์ แวน มีเตอร์ (Donald S. Van Meter) และ คาร์ล แวน ฮอร์น (Carl E. Van Horn) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง “การดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตัดสินอาจะกระทำไว้นั้นแล้ว”

ยูยีน บาร์แดช (Eugene Bardach. 1980 : 9) ให้ความหมายการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติว่า “คือกระบวนการของกลยุทธ์ที่แสดงการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มผลประโยชน์ทั้งหลาย ในอันที่จะต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตน ซึ่งเป้าหมายที่กลุ่มเหล่านี้ต้องการให้เกิดขึ้น อาจสอดคล้องหรือไปกันได้กับเป้าหมายตามอาณัติ (mandate) ของนโยบาย หรืออาจไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบายก็ได้”

สมพร เฟื่องจันทร์ (2539 : 150) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า “เป็นกระบวนการ เป็นผลต่อเนื่องมาจากขั้นตอนการกำหนดนโยบายมีความต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังเป็นกิจกรรมที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้าว่าเราต้องการผลสุดท้ายเป็นเช่นไร”

จุมพล หนิมพานิช (2547 : 140) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติว่า หมายถึง การบริหารนโยบายที่ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์การ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคล และกลุ่มบุคคล สมรรถนะและความร่วมมือของพนักงานภาครัฐ และภาคเอกชน สภาพแวดล้อมของระบบ และปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย

กล้า ทองขาว (2548 : 7) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึง กระบวนการจัดการและการประสานกิจกรรม เพื่อนำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ให้บรรลุความสำเร็จตรงตามเจตจำนงของนโยบาย โดยกลุ่มบุคคลหรือองค์การภาครัฐหรือเอกชน

อุทัย เลาหวิเชียร (2528) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักในศาสตร์การวิเคราะห์นโยบายว่า ในอดีตความสนใจในการศึกษาจะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการกำหนดนโยบาย (policy formulation process) และการศึกษาผลกระทบของนโยบาย (policy impact) และในปัจจุบันนี้ได้มีการหันมาให้ความสำคัญศึกษาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) เพราะเป็นเรื่องของความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ จุมพล หนิมพานิช (2547 : 137) ได้ให้ความหมายที่เข้าใจง่ายว่า Implementation หมายถึง การแสดงถึง

เป้าหมายที่พึงปรารถนาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ของกฎหรือของนโยบายที่เวลามีการดำเนินการจริง ๆ แล้วก่อให้เกิดความสำเร็จหรือบรรลุผลได้ไม่ยากนัก

ผลงานวิชาการยุคบุกเบิกในหนังสือ Implementation ของ เพรสแมน (Jeffrey L. Pressman) และวิลด์ฟัสกี (Aaron Wildavsky) คือ รายงานผลการศึกษาปัญหาการนำนโยบายการสร้างงานให้แก่ชนกลุ่มน้อยในนครโอคแลนด์ไปปฏิบัติ เมื่อปี 1973 นักวิชาการทั้งสองได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึง “กระบวนการของปฏิสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มีการกำหนดไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว กับการกระทำหรือปฏิบัติการทั้งหลายที่มุ่งให้บังเกิดผลไปตามนั้น” หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ “ความสามารถในการจัดการและประสานสิ่งที่จะกระทำให้บังเกิดผลในลักษณะที่เป็นลูกโซ่ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ทั้งนี้ เพื่อให้ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำเป็นไปตามที่มุ่งหวังเอาไว้ (กล้ำ ทองขาว. 2548 : 171 ; อ้างอิงจาก เพรสแมน และ วิลด์ฟัสกี. 1973) ในความหมายของเพรสแมนและวิลด์ฟัสกี คือ จะต้องมียุทธศาสตร์เกิดขึ้นก่อนแล้วจึงมีการนำไปปฏิบัติ ซึ่ง ศุภชัย ยาวะประภา (2533 : 90) ได้ขยายความว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติตามความหมายนี้ไม่ใช่เป็นการสร้างเงื่อนไขแรกเริ่ม แต่เป็นการดำเนินงานภายหลังที่มีเงื่อนไขแรกเริ่มเกิดขึ้นแล้ว

ในปี 1975 บทความที่พิมพ์เผยแพร่ของ แวน มีเตอร์ และแวนฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn) ชื่อ The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework ก็ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ไม่แตกต่างกันมากนักกับทฤษฎีของเพรสแมนและวิลด์ฟัสกี โดยนักวิชาการทั้งสองได้เสนอว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง “การดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในภาครัฐหรือเอกชน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมุ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จโดยตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้ตัดสินใจกระทำไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว” (Van Meter and Van Horn. 1975 : 445-448)

ส่วน บาร์แดช (Eugene Bardach) มองว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการทางการเมือง และเห็นว่ากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเกมการต่อสู้ โดยให้ความหมายว่า “การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ กระบวนการของกลุ่มผู้ที่แสดงการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มผลประโยชน์ทั้งหลายในอันที่จะต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตน ซึ่งเป้าหมายที่กลุ่มเหล่านี้ต้องการให้เกิดขึ้นอาจสอดคล้องหรือไปกันได้หรือไม่ได้กับเป้าหมายตามอาณัติ (mandate) ของนโยบาย” (Bardach. 1980 : 9)

แบเรตต์ และฟัดจ์ (กล้ำ ทองขาว. 2548 : 172 ; อ้างอิงจาก Susan and Barrett and Colin Fudge. 1981 : 12 - 13) ให้ความหมายการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีมุมมองไกลออกไปกว่าที่กล่าว

มาแล้วกล่าวคือ นักวิชาการทั้งสองเห็นว่า การพิจารณาเรื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะดูเฉพาะการผลักดันให้นโยบายบังเกิดผลเพียงด้านเดียวคงไม่ได้ แต่การพิจารณาความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ควรจะหมายความรวมถึงการสังเกตปรากฏการณ์เป็นจริงที่เกิดขึ้นบ้าง หรือถูกกระทำให้เกิดขึ้นในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อเป็นการแสวงหาคำอธิบายว่ามีอะไรเกิดขึ้นบ้าง ปรากฏการณ์หรือการกระทำนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร เพราะเหตุใด ศูนย์กลางความสนใจการนำนโยบายไปปฏิบัติในทฤษฎีนี้จะอยู่ที่ว่าอะไรคือสิ่งที่ถูกกระทำ (What is done) จุดสนใจของการมองในแนวทางนี้จะอยู่ที่การกระทำหรือความเคลื่อนไหวของกลุ่ม ของบุคคลและผู้มีหน้าที่กำหนดพฤติกรรมการกระทำนั้น นอกจากนี้การนำนโยบายไปปฏิบัติยังสนใจที่จะตรวจสอบระดับการปฏิบัติว่ามีความสัมพันธ์กับสาระนโยบายอย่างไร มิใช่การตรวจสอบเพียงการคาดคะเน มุมมองการนำนโยบายไปปฏิบัติในแง่ที่ว่าเป็นการวิเคราะห์การสนองตอบต่อข้อผูกพันตามอุดมการณ์ของนโยบาย หรือเป็นการวิเคราะห์แรงกดดันจากสภาพแวดล้อมและแรงกดดันจากหน่วยงาน หรือกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ที่พยายามจะเข้าไปมีอิทธิพลหรือเข้าไปควบคุมการกระทำนั้น

สำหรับ เควด (E.S. Quade. 1982 : 305) มองการนำนโยบายไปปฏิบัติต่างจากท่านอื่นๆ กล่าว คือ เควดมองการนำนโยบายไปปฏิบัติในลักษณะของกระบวนการเปลี่ยนไปตามแผนโดยให้นิยามว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง “กระบวนการจัดการกับแบบแผนการนำเพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยตรงตามอาณัติของนโยบาย โดยยอมรับข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากการที่ได้มีการตัดสินใจไปก่อนแล้ว นั่นคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติจะเริ่มเกิดขึ้นภายหลังที่มีการตัดสินใจยอมรับวิธีปฏิบัติเฉพาะเรื่องนั้นๆ ไปแล้ว

ซาบาเตียร์ และแมสมานเนียน (Paul Sabatier and Daniel Mazmanian. 1980 : 538-560) มองว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ “การนำเอานโยบายพื้นฐานทั่วไป กฎหมาย คำสั่งของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี หรือคำพิพากษาของศาลไปดำเนินการให้บรรลุผล” และ

อเล็กซานเดอร์ (Ernest R. Alexander. 1985 : 413) เห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ “การนำชุดการปฏิบัติ ซึ่งเป็นแผนการทำงานที่มุ่งส่งผลไปยังผู้ที่ตั้งใจจะให้ได้รับประโยชน์จากนโยบาย เป็นการเฉพาะ และเป็นการปฏิบัติในภาคสนาม”

จากการสำรวจผลงานวิชาการด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ (กล้า ทองขาว. 2548 : 172) ของนักวิชาการไทยร่วมสมัย พบว่า นักวิชาการ 2 ท่านได้กล่าวถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

นักวิชาการท่านแรก คือ ศุภชัย ยาวะประภาส แห่งคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในหนังสือนโยบายสาธารณะ บทที่ว่าด้วยการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้ให้ความหมายของการนำนโยบาย

ไปปฏิบัติภายหลังที่ได้สำรวจแนวความคิดของนักวิชาการต่างๆ มาแล้ว โดยสรุปว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ มักเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติในประเด็นที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประเด็น *ประเด็นแรก* การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการ นั่นคือ มีความต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วเลือนหายไป ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั้ๆหาย แต่เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง แต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา และ *ประเด็นที่สอง* การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย (กล้า ทองขาว. 2548 : 172 ; อ้างอิงจาก ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2533 : 90)

นักวิชาการท่านที่สอง คือ วรเดช จันทรศร แห่งคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในหนังสือ รัฐประศาสนศาสตร์ขอบข่ายในทศวรรษใหม่ บทที่ว่าด้วยการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ ได้ให้นิยามการนำนโยบายไปปฏิบัติ ภายหลังที่สำรวจแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่าน มาแล้วว่า “การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่า องค์การที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหารตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้น เพียงใด กล่าวคือ ในส่วนนี้จะเป็นเรื่องที่นักวิเคราะห์นโยบายสาธารณะมุ่งให้ความสนใจไปที่ปัญหาหรือสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวของการนำนโยบายแผนงาน และโครงการให้ลึกซึ้งและถ่องแท้ยิ่งขึ้น” (กล้า ทองขาว. 2548 : 173 ; อ้างอิงจาก วรเดช จันทรศร. 2531 : 68)

ทฤษฎีและแนวความคิดการนำเอานโยบายไปปฏิบัติ

ในทางทฤษฎีหรือแนวความคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น สมพร เฟื่องจันทร์. (2539 : 154) ได้สรุปว่ามีอยู่ 2 แนวทาง คือ

1. ทฤษฎีส่งผ่านจากบนลงล่าง (top down model)

แนวความคิดนี้นำเอาความคิดระบบการเมืองที่ David Easton เป็นแม่แบบในการสร้างแบบจำลอง กล่าวคือ ในส่วนกระบวนการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้า (input) ไปเป็นปัจจัยนำออก (output) คือ กระบวนการแปลงรูป (conversion process)

2. ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นแบบมองขึ้นบน (bottom – up approach)

นับเป็นข้อเสนอที่ตรงกันข้ามกับข้อแรก คือ เป็นการมองการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับล่างสุด ดังเช่นคำอธิบายของ Richard Elmore. (1982) ได้ให้ความสำคัญกับสิ่งต่อไปนี้ คือ ความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การเชื่อมโยงระหว่างการใช้การ

ควบคุมตามลำดับขั้นกับสภาพความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้น การใช้ดุลยพินิจเป็นเครื่องมือในการปรับตัว และการใช้วิธีการต่อรองเป็นเงื่อนไขแรกๆ ที่ใช้เพื่อให้เกิดผลในระดับท้องถิ่น

สรุปการนำนโยบายไปปฏิบัติในลักษณะที่เรียกว่า เป็นการวาดภาพย้อนกลับ (backward mapping) ซึ่งเป็นการกระทำที่สวนย้อนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1) จุดเริ่มจะเป็นการกำหนดข้อความ

แสดงถึงพฤติกรรมเป็นการเฉพาะของเจ้าหน้าที่ระดับล่างในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เมื่อกำหนดพฤติกรรมได้แล้ว ก็กำหนดจุดประสงค์ จุดประสงค์แรก ก็คือ แผนการดำเนินงานของหน่วยงาน จากนั้นก็ระบุผลหรือผลผลิตขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เมื่อกำหนดเป้าหมายได้แล้ว การวิเคราะห์ก็จะเริ่มจากการตอบคำถามสองข้อ คือ ข้อแรก ความสามารถของหน่วยนี้จะส่งผลกระทบกับพฤติกรรมที่เรามุ่งหวังอันเป็นเป้าหมายของนโยบาย ข้อสอง คือ เราต้องการทรัพยากรประเภทใดบ้างในหน่วยนี้เพื่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ เมื่อมองกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเราต้องระลึกว่าผู้นำนโยบายไปปฏิบัติก็ยังคงยึดมุมมองของผู้กำหนดนโยบาย แต่ไม่ยึดมาตรฐานของผู้กำหนดนโยบายเป็นหลัก แต่จะมองมาตรฐานความสำเร็จหรือความล้มเหลวในแง่เป็นไปตามเงื่อนไข กล่าวคือ คำนิยามของความสำเร็จมาจากความสามารถของคนนั้นที่ไม่มีอิทธิพลของคนอื่นที่อยู่ในระดับหนึ่งของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่สำคัญคือ การวาดภาพย้อนกลับยี้ดว่า เมื่อใดที่ผู้นั้นอยู่ใกล้ปัญหามากที่สุดบุคคลนั้นก็จะมีช่องโอกาสที่จะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานสูง นอกจากนี้ ความสามารถของระบบที่มีความซับซ้อนไม่ได้ขึ้นอยู่กับควบคุมตามลำดับขั้น แต่ทว่าขึ้นอยู่กับการใช้ดุลยพินิจในจุดที่มีปัญหาเกิดขึ้น

2) ประการที่สอง

องค์การเป็นเครื่องมือสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยต้องมีความเข้าใจลักษณะความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ อำนาจอย่างเป็นทางการจะไหลผ่านจากบนลงล่าง ในทางตรงข้ามอำนาจอย่างไม่เป็นทางการซึ่งเกิดจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และการที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหานั้นจะผลักดันลงไปตามขั้นตอนในองค์การ

3) การตัดสินใจด้วยตัวเองของเจ้าหน้าที่ระดับล่าง (Street level discretion)

พฤติกรรมที่เกิดขึ้น ก็เพราะการที่จะสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนที่มีอยู่สูง เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ระดับล่างเหล่านี้จำต้องสร้างกลไกการสนองตอบต่อความต้องการของลูกค้าขึ้น เช่น การปรับเกณฑ์ในการให้บริการที่กำหนดโดยหน่วยเหนือมาเป็นเกณฑ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ขณะนั้น ทั้งนี้มักพบบ่อย ๆ ว่าแนวปฏิบัติที่ส่งมาจากหน่วยเหนือมักไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติในระดับล่าง

4) ประการสุดท้าย ได้แก่ การรวมกลุ่ม และการต่อรองประนีประนอม (Coalitions and the bargaining area)

ประเด็นนี้จะเป็นข้อค้นพบในงานวิจัยหลาย ๆ ชิ้นมาก กล่าวคือ ผลกระทบของการนำนโยบายมาปฏิบัติ มักขึ้นอยู่กับ การสร้าง การรวมกลุ่ม และการต่อรองประนีประนอมในระดับล่าง ถ้าผู้กำหนดนโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติระดับล่างไม่อาจรวบรวมพลังความสนใจและทักษะที่จำเป็น เพื่อสร้างการต่อรองได้แล้ว ผลกระทบของนโยบายนั้น ๆ ก็ย่อมออกมาในลักษณะไม่ชัดเจน และกระจาย

ขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการศึกษาถึงปฏิสัมพันธ์ความเชื่อมโยง การพึ่งพา ตลอดจนความเป็นอิสระขององค์การและบุคคล พอล เบอร์แมน (วรเดช จันทรศร. 2548 : 34 ; อ้างอิงจาก Paul Berman. 1978 : 157-84) ได้ทำการศึกษาถึงกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยแบ่งแยกออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนในระดับมหภาค (macro) และขั้นตอนในระดับจุลภาค (micro)

การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นเรื่องยากเนื่องจากการปฏิบัติเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่ให้บริการระดับล่าง ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับหน่วยงานระดับสูงของรัฐและอยู่นอกเหนือการควบคุมของรัฐ หน่วยงานระดับล่างของรัฐจึงมีอิสระในการดำเนินงานของตนเองมากพอสมควร ดังนั้น การนำนโยบายระดับชาติไปปฏิบัติจึงต้องอาศัย

1. หน่วยงานระดับสูงทำหน้าที่กำหนดนโยบายและต้องทำให้หน่วยงานระดับล่างนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติโดยใช้วิธีที่เหมาะสม เรียกว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค
2. หน่วยงานระดับล่างเมื่อได้รับการถ่ายทอดนโยบายจากหน่วยงานระดับบนแล้ว ก็จะต้องกำหนดนโยบายภายในของตนเอง ให้สอดคล้องกับนโยบายของชาติ เรียกว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค

การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค (Macro Implementation)

การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาคมีขอบเขตกว้างครอบคลุมไปจนถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคด้วย สิ่งนี้ทำให้เกิดปัญหาตามมามากมายและปัญหาที่สำคัญ คือ การที่หน่วยงานในระดับสูงไม่สามารถทำให้หน่วยงานระดับล่างหรือหน่วยงานที่ให้บริการของรัฐนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างตรงตามเจตจำนงของนโยบาย (policy intent) ทำให้เกิดความล้มเหลวหรือความล่าช้าในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การนำนโยบายระดับมหภาคไปปฏิบัติเกิดความไม่แน่นอนหรือความล้มเหลวนั้น เบอร์แมนและแมคลาฟลิน (วรเดช จันทรศร. 2548 : 35 ; อ้างอิงจาก

Berman and McLaughlin. 1977) สรุปไว้ทั้งสิ้น 4 ปัจจัย ได้แก่ ความขัดแย้งของเป้าหมาย (goal discrepancies) การให้ความสนับสนุนหรือให้อำนาจในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน (influence and authority differentials) การขาดแคลนทรัพยากร (resource deficiencies) และอุปสรรคด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือองค์การ (communication difficulties among organizations)

นอกจากปัจจัยเหล่านี้แล้ว การนำนโยบายไปปฏิบัติยังขึ้นอยู่กับเหตุการณ์หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเองด้วย หากเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานก็จะทำให้เกิดความต่อเนื่อง (continuation) ในการนำไปปฏิบัติ นโยบายระดับมหภาคส่วนใหญ่จะต้องอาศัยการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยหน่วยงานหลากหลายแห่ง ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องทำหน้าที่เป็นผู้ส่งผ่านนโยบาย (passages) ด้วย เบอร์แมนพบว่ายังมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งผ่านนโยบายมากเท่าใด ก็จะมีปัญหามากขึ้นเท่านั้น

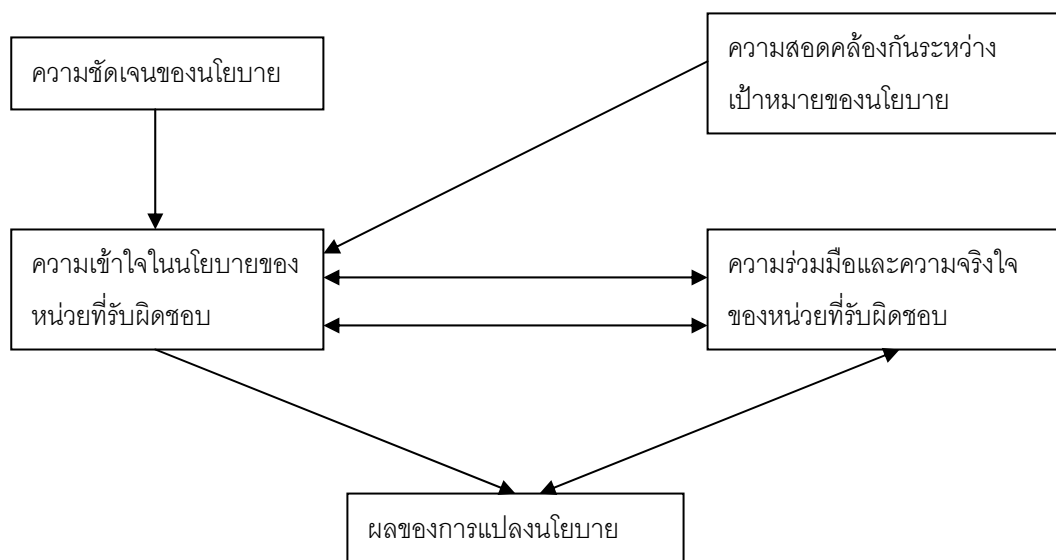
ขั้นตอนของการแปลงนโยบาย

เมื่อทางฝ่ายการเมืองหรือฝ่ายบริหารได้ทำการกำหนดนโยบายออกมาในรูปใดรูปหนึ่งแล้ว ปกติจะมีการระบุให้หน่วยงาน ส่วนราชการหรือองค์การหนึ่งเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่แปลงนโยบายนั้นออกมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ แผนงาน หรือโครงการ ในประเทศไทยหน่วยงานที่รับผิดชอบดังกล่าวมักจะ ได้แก่ กระทรวง ทบวง หรือกรม ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลางที่จะเป็นฝ่ายแปลงนโยบายนั้นออกมาเพื่อให้หน่วยปฏิบัติในระดับล่างถือปฏิบัติ ขั้นตอนของการแปลงนโยบายนี้เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะหากเมื่อใดที่มีการแปลงนโยบายที่ผิดไปจากวัตถุประสงค์แล้ว ก็อาจกล่าวได้ว่าความล้มเหลวของนโยบายนั้นย่อมเกิดขึ้นเสียตั้งแต่แรกแล้ว จากการศึกษาของ วรเดช จันทรศร พบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่ส่งผลทำให้นโยบายต้องถูกแปรเปลี่ยนไปจากวัตถุประสงค์เดิม ได้แก่

- 1) ความคลุมเครือหรือการขาดความเฉพาะเจาะจงของนโยบายเอง
- 2) ความหลากหลายในเป้าหมายของนโยบาย
- 3) ระดับความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบายที่หน่วยงานรับผิดชอบมี
- 4) ระดับความร่วมมือและความจริงจังในการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติของหน่วยงาน

รับผิดชอบ

กล่าวโดยสรุป ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในเบื้องต้นจึงขึ้นอยู่กับความชัดเจนของเป้าหมายและการที่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการแปลงนโยบายมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบาย ตลอดจนให้ความร่วมมือกับฝ่ายการเมืองและมีความจริงใจที่จะนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติเพียงใด



แผนภูมิ ปัจจัยที่มีผลต่อความถูกต้องในการเปลี่ยนนโยบายของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
(วรเดช จันทรศร. 2548 : 38)

ขั้นตอนของการยอมรับ

ขั้นตอนต่อไปของการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค คือ การทำให้หน่วยงานในระดับล่างยอมรับแนวทาง แผนงาน โครงการ หรือผลของการเปลี่ยนนโยบายนั้นไปปฏิบัติต่อไป ในการทำให้หน่วยงานระดับล่างยอมรับแนวทางดังกล่าวขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ลักษณะของหน่วยงาน ท้องถิ่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของท้องถิ่นนั้น ตลอดจนประโยชน์ที่รัฐควรจะให้กับหน่วยงานระดับล่าง ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในอันที่จะสร้างความเต็มใจให้หน่วยงานระดับล่างรับนโยบายไปปฏิบัติ อย่างไรก็ตามการยอมรับโครงการของหน่วยงานระดับล่างยังไม่สามารถประกันได้ว่านโยบายนั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ การยอมรับอย่างเดียวอาจจะไม่เพียงพอถ้าหากหน่วยงานระดับล่างขาดความร่วมมือร่วมใจ ถึงแม้ส่วนกลางจะมีอำนาจในการควบคุมและตรวจสอบ แต่อำนาจดังกล่าวถือได้ว่ามีอิทธิพลโดยอ้อมเท่านั้น กล่าวอีกนัยหนึ่งอำนาจที่แท้จริงในการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมอยู่ที่หน่วยงานและผู้ปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ข้าราชการระดับล่าง (Street-level bureaucrats) เป็นสำคัญ (วรเดช จันทรศร. 2548 : 39 ; อ้างอิงจาก Lipsky. 1980) เพราะฉะนั้นการสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจถึงขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคด้วย

การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค (Micro Implementation)

การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคเริ่มต้นจากการที่หน่วยงานระดับล่างรับนโยบาย แผนงาน หรือโครงการมาจากเบื้องบน แล้วนำนโยบาย แผนงานหรือโครงการนั้นมาปรับเปลี่ยนให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน โดยจะต้องอาศัยพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานในแต่ละหน่วยงานเดิมก่อน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำได้ยาก เพราะในความเป็นจริงแล้วเมื่อหน่วยงานได้รับนโยบายใดๆ มาแล้วก็จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานโดยอัตโนมัติ ซึ่งสิ่งนี้เป็นปัญหาที่สำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค นอกจากนี้การนำนโยบายหรือโครงการดังกล่าวมาปฏิบัติให้บรรลุผลนั้น จะต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การประสานประโยชน์ระหว่างหน่วยงานเจ้าของโครงการนั้นกับองค์กรระดับล่างที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงาน ซึ่งเบอร์แมนเรียกว่า “การปรับตัวเข้าหากันและกัน” (mutual adaptation) (วรเดช จันทรศร. 2548 : 39 ; อ้างอิงจาก Berman. 1977)

สิ่งที่สำคัญอีกประการในขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคนั้น ได้แก่ กระบวนการปรับตัวนั้นจะต้องอาศัยการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานระดับล่างเช่นกัน ลำดับขั้นตอนของการตัดสินใจดังกล่าว จะเรียกว่า Path of Micro Implementation ซึ่งเราสมมติว่าปัจจัยนำเข้าของระบบการปฏิบัติในระดับล่างนั้นจะถูกแปลงให้เป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยอาศัยการตัดสินใจที่ต่อเนื่องมาเป็นลำดับ

การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคจะประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนของการระดมพลัง (mobilization) ขั้นตอนการปฏิบัติ (delivering Implementation) และขั้นตอนในการสร้างความเป็นปึกแผ่น (institutionalization) หรือความต่อเนื่อง (continuation) ในองค์การ

ขั้นการระดมพลัง

ในขั้นตอนนี้ หน่วยงานในระดับล่างจะต้องดำเนินการใน 2 กิจกรรม คือ การพิจารณารับนโยบาย และการแสวงหาความสนับสนุนในกิจกรรมแรก หน่วยงานในระดับล่างจะพิจารณาว่านโยบายจากส่วนกลางมีความเหมาะสม มีความสำคัญเร่งด่วนตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานและสามารถสนองตอบความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือไม่เพียงใด การตัดสินใจดังกล่าวถือว่าเป็นจุดสำคัญในการชี้ชะตา หรืออนาคตของนโยบาย หากหน่วยงานในระดับล่างเห็นว่านโยบายดังกล่าวไม่มีความสำคัญ ไม่เกี่ยวกับหน้าที่หลักของหน่วยงาน ความผูกพันของหน่วยงานในระดับล่างที่มีต่อนโยบายนั้นก็จะไม่มี

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้หน่วยงานในระดับล่างจะให้การยอมรับนโยบายเนื่องจากเห็นว่าเป็นความสำคัญเร่งด่วนและตรงกับเป้าหมายของหน่วย แต่ก็ไม่เป็นการประกันต่อความสำเร็จของ

นโยบายนั้นในระยะยาว ดังนั้น ในขั้นการระดมพลังกิจกรรมที่สองซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแสวงหาความสนับสนุนทางส่วนตัวจากสมาชิกในหน่วยงาน ตลอดจนบุคคลสำคัญหรือองค์กรอื่นๆ จึงเป็นเรื่องสำคัญ การสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง โดยให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในท้องถิ่นเข้ามาร่วมกันออกแบบ หรือกำหนดโครงการของท้องถิ่นที่จะจัดทำเสียตั้งแต่เบื้องต้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความสำเร็จและความต่อเนื่องให้เกิดขึ้นในการนโยบายไปปฏิบัติ

ขั้นการปฏิบัติ

ขั้นตอนนี้ครอบคลุมถึงกระบวนการในการปรับเปลี่ยนนโยบาย หรือโครงการที่ได้มีการยอมรับแล้วออกมาในรูปของการปฏิบัติจริง ในขั้นนี้จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติโดยตรง ซึ่งในบางกรณีผู้ปฏิบัติอาจทำการตัดสินใจหรือกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานประจำขึ้น หรืออาจนำเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่เห็นว่าเหมาะสมเข้ามาใช้เพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดันของการทำงานหรือความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้น (วรเดช จันทรศร. 2548 : 42 ; อ้างอิงจาก Lipsky. 1980) พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติในระดับล่างจึงขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติแต่ละบุคคล ลักษณะของการปฏิบัติหรือการให้บริการจึงไม่มีทางที่จะทำให้เป็นแบบฉบับเดียวกันได้ โดยเฉพาะในนโยบายด้านการบริการสังคม ผู้ปฏิบัติจะต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการโดยตรงด้วยแล้ว ผู้ปฏิบัติย่อมจะมีดุลยพินิจในการบริหารอย่างมากจนผู้บังคับบัญชาไม่สามารถทำการควบคุมได้ ดังนั้น การสร้างความสำเร็จของการปฏิบัติให้เกิดขึ้นจึงขึ้นอยู่กับความแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการหรือสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ในแต่ละช่วงเวลา อีกทั้งหน่วยงานระดับล่างยังจะต้องแสวงหาวิธีการที่จะปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติระดับล่างให้เข้ากับนโยบายอีกด้วย

เบอร์แมนและแมคลาฟลิน ได้สรุปถึงผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

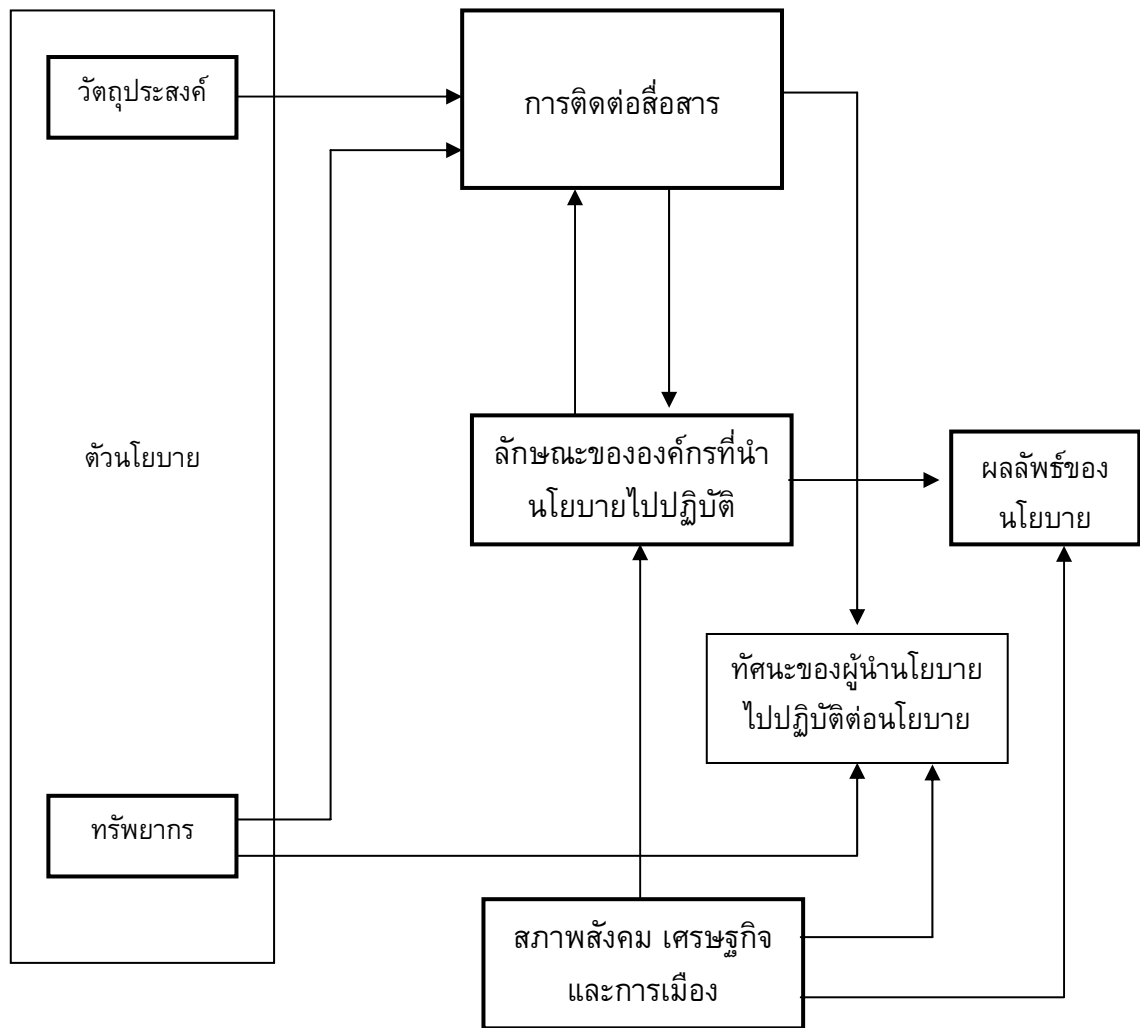
- 1) ไม่มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ (non-implementation) คือ ไม่มีการปรับใช้นโยบาย แผนงานหรือโครงการในการเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ
- 2) การยอมรับสภาพในการปฏิบัติ (cooptation) เป็นการนำนโยบายไปปฏิบัติเหมือนกันแต่มีการปรับเปลี่ยนวิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน หรือข้อจำกัดอื่นๆ จึงอาจทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เป็นไปตามนโยบายและแผนการดำเนินงานที่วางไว้แต่แรก เช่น การดำเนินนโยบายปราบปรามยาบ้า อาจไม่สามารถนำไปใช้ปราบปรามยาบ้าได้ทุกพื้นที่ เนื่องจากบางพื้นที่ไม่ได้มีปัญหการแพร่กระจายของยาบ้า แต่อาจมีปัญหการแพร่กระจายของยาเสพติดชนิดอื่น ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติของนโยบายที่วางไว้ให้เหมาะสมกับพื้นที่นั้น เป็นต้น

3) การเรียนรู้ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ (technological learning) หมายถึง ไม่มีการนำนโยบาย แผนงาน หรือโครงการมาใช้ ถึงแม้ว่าจะมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมแล้วก็ตาม เช่น โครงการอินเทอร์เน็ตตำบล ประสบผลสำเร็จเพียงแค่นี้มีการติดตั้งอินเทอร์เน็ตตามตำบลต่างๆ ของประเทศ แต่ยัถือว่าการนโยบายไม่บรรลุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการเพราะยังไม่มีมีการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อพื้นที่อย่างแท้จริง เป็นต้น

ขั้นการสร้างความเป็นปึกแผ่นหรือความต่อเนื่อง

ความสำเร็จหรือผลลัพธ์ในระยะยาวของนโยบายใดก็ตามจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากนโยบายนั้นไม่ถูกนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (continuation) โดยผู้ปฏิบัติ ถึงแม้ว่าระยะเวลาของนโยบายนั้นได้สิ้นสุดแล้ว แต่ก็ยังมีหรือนโยบายไปปฏิบัติต่อไป การที่จะให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องนี้หมายความว่า นโยบายนั้นจะต้องถูกปรับเปลี่ยนและได้รับการยอมรับเป็นหน้าที่ประจำวัน (reutilization) ของผู้ปฏิบัติด้วย ขั้นตอนนี้จึงเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากอีกขั้นตอนหนึ่ง เนื่องจากมีนโยบายเป็นจำนวนมากที่หน่วยปฏิบัติงานในระดับล่างมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติแต่ในช่วงระยะเวลาอันสั้น ในเวลาต่อมาเมื่อรัฐบาลเลิกให้ความสนใจหรือเลิกให้งบประมาณหน่วยงานระดับล่างก็มักจะเลิกปฏิบัติตามนโยบายนั้น ฉะนั้น การสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้เกี่ยวข้องต้องหาทางทำให้การปฏิบัติตามขั้นตอนที่สองสืบทอดมาสู่ขั้นตอนที่สาม คือ การสร้างความเป็นปึกแผ่นเชิงสถาบัน (institutionalization) หรือความต่อเนื่องในการปฏิบัติให้เกิดขึ้นกับนโยบายนั้นให้ได้ เช่น โครงการอาหารกลางวันของเด็กนักเรียน ในช่วงแรกๆ ได้มีการเชิญพ่อแม่และผู้ปกครองมาช่วยกันทำอาหารกลางวันให้เด็กทาน ซึ่งโครงการนี้ได้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องมานาน ต่อมาโรงเรียนจึงจัดตั้งแผนกโภชนาการอาหารขึ้นมาในโรงเรียน ถือว่าเป็นการสร้างความเป็นปึกแผ่นเชิงสถาบันขึ้น

ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2547 : 104) ได้อธิบายกรอบแนวคิดของ แวนมิเตอร์และแวนฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn) ไว้ว่ากรอบการมองแบบนี้จะอธิบายให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการนำนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ



ภาพตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์และแวน ฮอร์น

ที่มา : Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn. (February. 1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration and Society*. 6(4) : 463.

กรอบการมองนี้อธิบายให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ ปัจจัยหรือตัวแปรสำคัญ 6 ประการที่มีผลต่อการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติตามกรอบการมองนี้ คือ 1) วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย 2) ทรัพยากรนโยบาย 3) การสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ 4) คุณลักษณะของหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการปฏิบัติ 5) สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง และ 6) คุณสมบัติของบุคคลที่รับผิดชอบ โดยลักษณะสำคัญของปัจจัยทั้ง 6 ประการและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ด้วยกัน จะมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ของนโยบาย

ลักษณะสำคัญของปัจจัย 6 ประการ

ปัจจัย 6 ประการที่ แวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น กล่าวว่ามีความสำคัญต่อผลลัพธ์ของนโยบายมีลักษณะสำคัญโดยทั่วไป ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของนโยบาย

ในการศึกษาว่าปัจจัยอะไรมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของนโยบายที่เกิดขึ้น สิ่งที่สำคัญแรกสุดที่ต้องกระทำ คือ การแยกแยะให้ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายมีอะไรบ้าง ทั้งนี้เนื่องจากวัตถุประสงค์เป็นเกณฑ์ใช้ประเมินความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ จึงทำหน้าที่เสมือนหนึ่งเป็นกรอบกำหนดแนวทางปฏิบัติต่างๆ วัตถุประสงค์เป็นส่วนขยายเป้าหมายรวมของนโยบายให้ชัดเจนแจ่มแจ้งยิ่งขึ้นทำให้เป้าหมายมีลักษณะเป็นรูปธรรมที่ง่ายต่อการจินตนาการและเข้าใจ ในหลายกรณีวัตถุประสงค์เขียนไว้ชัดเจน และง่ายต่อการวัด การที่จะแน่ใจว่านโยบายนั้นนำไปปฏิบัติแล้วได้ผลหรือไม่ ต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าจะสร้างงานได้จำนวนเท่าไร ประเภทใดบ้าง จะทำให้ใครมีงานทำเพิ่มขึ้นบ้าง เป็นผู้หญิงกี่คน ผู้ชายกี่คน อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปการแยกแยะวัตถุประสงค์ของนโยบายให้ชัดเจนเป็นเรื่องที่ทำได้ค่อนข้างยาก ทั้งนี้เนื่องจากธรรมชาติอันไม่ชัดเจนของนโยบายนั่นเอง นโยบายทั่วไปมักมีขอบเขตกว้างขวาง มีเป้าหมายที่คลุมเครือและบางครั้งยังขัดกันเอง การพยายามแยกแยะวัตถุประสงค์ของนโยบายออกมาให้ชัดเจนจึงเป็นเรื่องลำบากสิ่งที่พอทำได้ คือ การศึกษาตัวนโยบายนั่นเองโดยเฉพาะส่วนที่มีการบันทึกไว้เป็นตัวอักษรแล้วนำมาตีความอีกทีหนึ่งว่า วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบายคืออะไร

2. ทรัพยากรนโยบาย

นโยบายต้องมีวัตถุประสงค์และมาตรฐานที่กำหนดไว้ชัดเจน และต้องมีการระบุทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติด้วย ทรัพยากรนโยบายหมายถึงงบประมาณและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่จะเป็นตัวเร่งให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการแปลงนโยบายโดยทั่วไปทรัพยากรที่มีเป็นปัญหาคือ งบประมาณ หลายครั้งงบประมาณอาจไม่พอเพียง หลายครั้งงบประมาณมีปริมาณพอเพียง แต่การเบิกจ่ายมักล่าช้าเสียเวลา ปัญหางบประมาณจึงเป็นปัญหาสำคัญของการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ

ทรัพยากร ในที่นี้ หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่องค์การหรือหน่วยงานมีอยู่หรือจัดหามาเพื่อใช้ในการดำเนินงานทางการบริหาร ทรัพยากร แบ่งเป็น 4 ประเภทใหญ่ หรือเรียกว่า 4 M'S คือ

1. คน (Man) คือทรัพยากรบุคคลทั้งหมดที่กิจการมีอยู่ไม่ว่าจะเป็นบุคคลระดับบริหารหรือระดับปฏิบัติการ
2. เงินทุน (Money or Capital) คือเงินทุนที่จะใช้ในการดำเนินกิจการ

3. วัสดุอุปกรณ์ (Material) คือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น เครื่องจักร วัตถุดิบ วัสดุที่ใช้
สอยต่าง ๆ รวมทั้งอาคาร และที่ดิน

4. การจัดการ (Management) คือวิธีการหรือกระบวนการนำเอาปัจจัยทั้ง 3 ประการข้างต้นมา
ดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. การสื่อสารและการนำไปปฏิบัติระหว่างองค์การต่าง ๆ

ในการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับผิดชอบในหน่วยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต้องมีข้อมูลและข่าวสารที่ตรงกันในเรื่องวัตถุประสงค์ของนโยบาย ดังนั้น การสื่อสารระหว่างผู้กำหนดนโยบายกับองค์การ หรือหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย และระหว่างองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยกันเองจึงมีความสำคัญมาก การสื่อสารต้องถูกต้องรวดเร็วต่อเนื่อง และไม่มีการปิดบังข่าวสารระหว่างกัน นอกจากนั้นภายในหน่วยงานเดียวกันการสื่อสารก็จะต้องมีประสิทธิภาพด้วย

ในเรื่องการสื่อสารนี้ จี ซี เอ็ดเวิร์ด และไอรา ชาร์แคนสกี (G. C. Edwards and Ira Sharkansky. 1978 : 292 - 329) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การติดต่อสื่อสารจะมีประสิทธิภาพแค่ไหนเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอย่างน้อยที่สุด 3 ประการ คือ 1) การเผยแพร่ข่าวสาร (Transmission) 2) ความชัดเจนของข่าวสาร (Clarity) และ 3) ความสอดคล้องกันของข่าวสาร (Consistency)

1) การเผยแพร่ข่าวสาร การติดต่อสื่อสารจากระดับบนสู่ระดับล่างว่าการตัดสินใจดำเนินนโยบายได้ตกลงเรียบร้อยแล้ว มีรายละเอียดในการปฏิบัติและหน่วยงานรวมทั้งบุคคลรับผิดชอบกำหนดไว้ด้วย ไม่ใช่สิ่งที่ทำได้ตรงไปตรงมาอย่างที่ควรจะเป็น บางครั้งระบบการติดต่อสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เกิดการขาดตอนของข่าวสารในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่ง โดยทั่วไปปัญหาสำคัญคือ ไม่มีการนำข่าวสารไปเผยแพร่อย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และอย่างต่อเนื่อง

2) ความชัดเจนของข่าวสาร โดยทั่วไปผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายมักได้รับข่าวสารที่คลุมเครือ ไม่ชัดเจน โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า จะนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างไร เมื่อไร ขอบเขตนโยบายมีแค่ไหน ความคลุมเครือเหล่านี้มักเริ่มตั้งแต่ภาษาที่ใช้มักใช้คำที่มีความหมายกว้างเข้าใจได้หลายแง่หลายมุม ความคลุมเครือของนโยบายอาจส่งผลให้นำนโยบายไปปฏิบัติเป็นไปในแนวทางที่ผิดแผกจากเจตนารมณ์ดั้งเดิมของนโยบายหรืออาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่กว้างไกลเกินกว่าที่คาดคิด

นโยบายทั้งหลายไม่ได้คลุมเครือเสมอไป นโยบายบางประเภทอาจมีลักษณะที่เจาะจงตายตัวจนเกินไป ข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายชัดเจนกระจ่างชัด แต่เจาะจงไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ดุลพินิจเลย นโยบายเช่นนี้ย่อมก่อให้เกิดความยุ่งยากในการนำไปปฏิบัติเช่นกัน นอกจากนั้นความคลุมเครือของ

ข่าวสารต่างๆ อาจมีสาเหตุมาจากความสลับซับซ้อนของการกำหนดนโยบาย ซึ่งต้องอาศัยหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาร่วมตัดสินใจร่วมกัน ทุกฝ่ายอาจมองปัญหาในลักษณะที่จะก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดของกลุ่มตน ซึ่งผลประโยชน์ของแต่ละกลุ่มอาจไม่สอดคล้องกันหรือขัดแย้งกัน การพยายามแสวงหาเป้าหมายที่สามารถประสานประโยชน์ของทุกกลุ่มทุกฝ่ายจึงไม่ใช่เรื่องง่ายที่ทำได้ในเวลาอันสั้น สุดท้ายนโยบายที่กำหนดออกมาจึงมีลักษณะที่กว้าง ทุกกลุ่มทุกฝ่ายสามารถตีความเป็นประโยชน์ของตนได้ ผู้ปฏิบัติจึงมีความลำบากในการปฏิบัติดังที่กล่าวแล้ว

3) ความสอดคล้องกันของข่าวสาร ความสอดคล้องกันของข่าวสารนั้นคือ ข่าวสารทั้งหลายทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติต้องไม่ขัดแย้งกัน หลายๆ ครั้งทีนโยบายอาจมีความชัดเจนแต่ขาดความสอดคล้องต้องกันทำให้เกิดการยุ่งยากในการปฏิบัติอย่างมาก สาเหตุที่เกิดการไม่สอดคล้องกันของนโยบายต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ ความสลับซับซ้อนในการกำหนดนโยบายในลักษณะที่ต้องพยายามประสานประโยชน์ของทุกกลุ่มทุกฝ่ายนั่นเอง หลายครั้งการพยายามทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องพอใจ มักส่งผลให้นโยบายที่กำหนดมามีความคลุมเครือและไม่สอดคล้องกัน ซึ่งที่สุดมีผลให้เกิดความยุ่งยากในการแปลงนโยบายสู่ภาคปฏิบัติ

4. คุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติ

ปัจจัยหลาย ๆ ประการมีผลกระทบต่อแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ ในจำนวนปัจจัยเหล่านี้ที่สำคัญ ได้แก่

- 1) จำนวนบุคลากรและความสามารถของบุคลากรในหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- 2) ระดับของการควบคุมตามลำดับชั้นบังคับบัญชาหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- 3) ทรัพยากรทางการเงินของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น ความสนับสนุนที่ได้รับจากฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ
- 4) ความสำคัญของหน่วยงานรับผิดชอบเอง
- 5) ระดับของการสื่อสารแบบเปิดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยรวมถึงการติดต่ออย่างเสรีระหว่างบุคลากรระดับเดียวกันและต่างระดับกัน และบุคลากรกับบุคคลภายนอกหน่วยงาน
- 6) สายสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่หน่วยงานที่รับผิดชอบมีกับผู้กำหนดนโยบายในระดับต่าง ๆ

5. สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

ผลกระทบของสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองที่มีต่อนโยบายต่าง ๆ นั้นเป็นเรื่องที่นักวิชาการในด้านต่าง ๆ สนใจโดย แวน มิเตอร์และ แวน ฮอร์น เสนอว่า คำถามต่อไปนี้เป็นคำถามที่ควรพิจารณาหาคำตอบให้ได้เมื่อต้องการให้การแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติบรรลุผล คือ

- 1) ทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีอยู่ในเขตพื้นที่ที่นโยบายไปดำเนินการนั้นเพียงพอหรือไม่ที่จะช่วยผลักดันให้การแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติบรรลุผล
- 2) การแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติจะก่อให้เกิดผลกระทบอะไรบ้างต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญ ๆ ในเขตพื้นที่ดำเนินการนั้น
- 3) ประชาชนในเขตพื้นที่ดำเนินการมีความเห็นอย่างไรบ้างต่อการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ ความเห็นดังกล่าวจริงจังแค่ไหน อย่างไร
- 4) ผู้นำต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ดำเนินการเห็นด้วยหรือคัดค้านการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ
- 5) ประชาชนในเขตพื้นที่ดำเนินการส่วนใหญ่ชมชอบพรรคการเมืองใด และพรรคการเมืองนั้นมีความเห็นอย่างไรบ้างในเรื่องนี้
- 6) กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ มีการเคลื่อนไหวเพื่อสนับสนุนหรือคัดค้านนโยบายนี้หรือไม่อย่างไร

6. คุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ

ปัญหาที่ประสบอยู่เสมอคือ การขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็นทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ ชื่อน่าสังเกตประเด็นหนึ่งคือ จำนวนบุคลากรรวมทั้งหน่วยงานมักไม่ค่อยขาดแคลน แต่ในบางจุดของหน่วยงานเท่านั้นที่มีปัญหาเรื่องกำลังคน ทั้งนี้สาเหตุสำคัญคือการกระจายตัวของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ มักไม่สมดุลและไม่สอดคล้องกับลักษณะความจำเป็นของแต่ละงานในหน่วยงาน นอกจากปัญหาเรื่องปริมาณแล้วคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัญหาสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน หลายครั้งบุคลากรที่มีอยู่ขาดความรู้ ความชำนาญในงาน ต้องฝึกฝนอบรมให้คล่องแคล่วซึ่งต้องใช้เวลาและหลายครั้งเมื่อมีทักษะพอเพียงที่จะใช้ประโยชน์ได้แล้วก็อาจย้ายงานหรือลาออกไปก็มี การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในงานก่อให้เกิดความล่าช้า และความผิดพลาดซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติอย่างมาก (ศุภชัย ยาวะประภาษ. 2547 : 123)

สภาพข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของปัจจัย 5 ประการข้างต้น ต้องผ่านการรับรู้ของผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติ เมื่อรับรู้แล้วสิ่งที่สำคัญอีก 3 ประการที่ต้องคำนึงถึงคือภาพของนโยบายในความคิดคำนึงของ

ผู้รับผิดชอบ ทิศทางความเห็นของเขาซึ่งอาจจะออกมาได้ 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ เห็นด้วย เฉย ๆ และไม่เห็นด้วย และระดับความมากน้อยของความเห็นของผู้รับผิดชอบ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ

แวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น ได้นำเอาปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยมาจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ต่าง ๆ แต่ทั้งสองก็ให้ข้อสังเกตว่า การพิจารณาการยอมรับที่เขาสอนนั้น ขอให้พิจารณา ในลักษณะที่เป็นพลวัตมากกว่าที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่ ปัจจัยที่กำหนดผลของนโยบายในระยะแรก จะมีระดับความสามารถในการส่งผลแตกต่างออกไปเมื่อเวลาเปลี่ยนไป โดยทั้งคู่ได้เสนอแนะว่า การศึกษาเรื่องนี้ควรจะได้มีการกระทำอย่างต่อเนื่องหลาย ๆ ปีจึงจะได้ภาพที่แท้จริงของการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ

จากภาพ วัตถุประสงค์ของนโยบายมีผลกระทบทางอ้อมต่อผลนโยบาย ผ่านการสื่อสารระหว่างองค์การหรือปัจจัยตัวที่สามนั่นเอง ทั้งนี้เนื่องจากการส่งมอบผลผลิตหรือบริการนั้นจะออกมาในลักษณะใด ย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้แต่แรก ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของนโยบายจะมีมากน้อยแค่ไหนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์การเองและระหว่างองค์การต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ วัตถุประสงค์ของนโยบายยังมีผลกระทบต่อไปอีกโดยผ่านการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามผ่านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายจะปฏิบัติได้ถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพียงไร การรับรู้และยอมรับในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายเป็นเรื่องสำคัญ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้าใจง่ายจะทำให้สามารถสื่อสารได้ง่าย การรับรู้ต่าง ๆ ก็สามารถทำได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ

ทรัพยากรนโยบายมีผลทางอ้อมต่อผลของนโยบายผ่านปัจจัย 3 ประการ คือ การสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตาม สภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และคุณสมบัติของผู้รับผิดชอบ โดยทั่วไประดับความมากน้อยและประเภทของทรัพยากรที่มีอยู่จะกำหนดความสามารถในการสื่อสารและทำให้ปฏิบัติตาม ความช่วยเหลือทางวิชาการและเทคนิคจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีงบประมาณและผู้เชี่ยวชาญที่พอเพียง การบังคับให้ปฏิบัติตามโดยการให้รางวัลและ/หรือการลงโทษก็เช่นกัน ต้องมีงบประมาณเพียงพอจึงจะทำได้ นอกจากนั้นทัศนคติของผู้รับผิดชอบที่มีต่อตัวนโยบายเองยังถูกกำหนดโดยจำนวนและประเภทของงบประมาณเช่นเดียวกัน นโยบายที่มีงบประมาณมากมักได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติด้วยดี ตรงกันข้ามนโยบายที่ไม่ค่อยมีงบประมาณจะไม่ได้ได้รับความสนใจเท่าที่ควร นโยบายที่มีงบประมาณมากมักได้รับความสนใจจากกลุ่มผลประโยชน์และนักการเมืองค่อนข้างมาก ทั้งนี้โดยหวังว่านโยบายนั้นอาจนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าแก่ท้องถิ่นตน ประชาชนมีงานทำมากขึ้น มีรายได้และสวัสดิการมากขึ้น อย่างไรก็ตามนโยบายที่มีงบประมาณน้อยแม้ว่าจะเป็นนโยบายที่อาจเกิดผลมากมาย

ต่อประชาชนในท้องถิ่นที่อาจไม่ได้รับการเหลียวแล เนื่องจากเกรงว่าประโยชน์ที่ได้อาจไม่คุ้มกับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ต้องลงทุนไป

สภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองมีผลต่อองค์การหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบคุณสมบัติของ ผู้รับผิดชอบ และมีผลโดยตรงต่อผลของนโยบายเอง ผลกระทบทางสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะมีผลอย่างมากต่อความสามารถของท้องถิ่นในการให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานที่รับผิดชอบต่าง ๆ และต่อทัศนคติของผู้รับผิดชอบเองด้วย ในกรณีที่ผลของนโยบายสามารถแก้ปัญหาเรื้อรังของท้องถิ่นได้ กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ จะให้การสนับสนุนและผลักดันให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติยอมรับในวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ในทางตรงกันข้าม ถ้าปัญหาที่จะแก้ไขได้โดยนโยบายเป็นปัญหาที่ไม่ยิ่งใหญ่ และอาจไม่ใช่ปัญหาที่กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ สนับสนุนอยู่ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติ นอกเหนือจากอิทธิพลที่มีผ่านปัจจัยอื่น ๆ แล้ว สภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองยังมีอิทธิพลโดยตรงต่อ ผลลัพธ์ของนโยบาย เขตพื้นที่ภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมีเสถียรภาพ และเจริญเติบโตอยู่ตลอดเวลาในระดับที่เหมาะสมย่อมไม่ค่อยมีปัญหาเมื่อนำนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติในพื้นที่นั้นๆ

คุณลักษณะต่าง ๆ ของหน่วยงานอาจมีผลกระทบโดยตรงต่อผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย ธรรมชาติของการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ระดับการควบคุมบังคับบัญชา และรูปแบบ ผู้นำสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติยอมรับหรือปฏิเสธเป้าหมายขององค์การได้ และสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติยอมรับนโยบายและปฏิบัติหรือคัดค้านไม่ยอมทำตามก็ย่อมได้เช่นเดียวกัน ทัศนคติของผู้ปฏิบัติยังถูกกำหนดโดยความสัมพันธ์ที่หน่วยงานมีต่อผู้รับผิดชอบส่วนกลางด้วย และความสัมพันธ์ที่แนบแน่นย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่สนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบาย นอกจากนั้นจากกรอบการมองในภาพที่ แวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น สร้างขึ้นชี้ให้เห็นถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามระหว่างองค์การต่าง ๆ กับลักษณะของหน่วยงานที่รับผิดชอบ การบังคับให้เป็นไปตามคำสั่งหรือแนวปฏิบัติ และการติดตามงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ผลของนโยบายที่ออกมามีประสิทธิภาพตามไปด้วย

ประโยชน์และข้อจำกัด

กรอบการมองที่เสนอโดย แวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น ได้ช่วยทำให้สามารถมองเห็นปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ ทั้งนี้เนื่องจากกรอบการมองนี้เป็นกรอบที่ยืดหยุ่นพลวัต คือ เชื่อในความไม่หยุดนิ่งของปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จและล้มเหลวของการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ กรอบการมองนี้ไม่ได้เสนอเฉพาะตัวแปรหรือปัจจัยสำคัญต่าง ๆ แต่ได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ โดยชี้ให้เห็นทั้งผลทางตรงและทางอ้อมที่แต่ละปัจจัยมีต่อผล

ของนโยบาย ทำให้มองเห็นภาพที่กว้างและเป็นระบบในการพิจารณาการแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ ได้อย่างมีแจ่มแจ้ง

ข้อจำกัดของกรอบการมองนี้มี 2 ข้อใหญ่ ๆ คือ

1. กรอบการมองนี้ ไม่ได้นำตัวแปรหรือปัจจัยทางกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องเลย นอกจากนั้นยังไม่เห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติในลักษณะกลุ่มเท่าที่ควร นั่นคือ พิจารณาผู้ปฏิบัติเฉพาะในแง่ของบุคคล แต่ในหลายครั้งการปฏิบัติมักทำเป็นกลุ่ม และธรรมชาติพร้อมทั้งองค์ประกอบของกลุ่มอาจเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. กรอบการมองนี้ ไม่ได้เสนอวิธีการในการทำนายความน่าจะเป็นของผลลัพธ์ของนโยบายที่จะออกมาเช่นกรอบการมองของเพรสแมนและวิลดาฟสกี

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ" ปรากฏว่ามีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงกัน คือ

เกรแฮม อัลลิสัน (วรเดช จันทรศร. 2548. อ้างอิงจาก Graham T. Allison. 1971) ได้ทำการศึกษาวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นในปัญหาการติดตั้งขีปนาวุธในประเทศคิวบาของสหภาพโซเวียตในปี 1971 จากผลการศึกษาพบข้อสรุปได้ว่า การศึกษานโยบายมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานของหน่วยงานของรัฐในระบบราชการ และการเจรจาต่อรองระหว่างผู้นำให้กระบวนการนโยบาย

โรเบิร์ต เซบปลิง (วรเดช จันทรศร. 2548. อ้างอิงจาก Robert H. Sebring. 1977) ได้ทำการศึกษาถึงปัญหาที่ทำให้นโยบายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐกับกรมสวัสดิการสังคม (Department of Public Welfare) ในประเทศสหรัฐอเมริกาล้มเหลว ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุสำคัญของความล้มเหลวในการดำเนินนโยบายดังกล่าวเกิดจากความไม่เข้าใจถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย ซึ่งสามารถแยกออกได้เป็น (1) สภาพแวดล้อมขององค์การและรูปแบบการบริหารงาน (organizational environments and management styles) ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ กรมสวัสดิการสังคมมีสภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วทั้งทางด้านการควบคุมทรัพยากร และรูปแบบการปฏิบัติงานที่เคร่งครัดตามกฎหมายระเบียบในทางตรงกันข้าม มหาวิทยาลัยจะมีสภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างสงบและมั่นคง พร้อมกับความเป็น

อิสระทางวิชาการ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ได้รับความกดดันทางการเมือง ภายนอกแต่อย่างใด นอกจากนี้การขาดประสบการณ์ของทั้งสองฝ่ายในการดำเนินงานร่วมกันอย่าง ใกล้ชิดทำให้ทั้งสองไม่สามารถปรับตัวเข้าหากันได้ (2) ลักษณะของโครงสร้างองค์การ (organizational structure characteristics) ของทั้งสองหน่วยงานแตกต่างกัน จากการศึกษา โครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับสภาพแวดล้อมขององค์การ แต่เนื่องจากแต่ละองค์การมี รูปแบบโครงสร้างที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้เกิดการขัดแย้งระหว่างองค์การในหลากหลายด้าน เช่น เป้าหมายของการดำเนินงาน การพิจารณาความดีความชอบ มิติด้านเวลา ระดับความเป็นทางการ ขององค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้การดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานประชาสงเคราะห์และ มหาวิทยาลัยไม่ประสบความสำเร็จ (3) ปัญหาด้านอื่นๆ เช่น การขาดการสนับสนุนตั้งแต่ต้นจาก ผู้ปฏิบัติงานทั้งสองฝ่าย ทำให้เกิดปัญหาด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานร่วมกันในเวลาต่อมา หรือ การที่ผู้เสนอโครงการหรือผู้กำหนดนโยบายไม่ได้ลงมาปฏิบัติงานเอง ทำให้ไม่เกิดความเชื่อมโยง ระหว่างนโยบายและการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคในด้านระยะเวลาและระยะทางในการ เดินทางเพื่อประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นต้น

แอตทิเวลและเกอร์สทีน (วรเดช จันทรศร. 2548. อ้างอิงจาก Paul Attewell and Dean R. Gerstein. 1979 : 311-327) ได้ทำการศึกษากรณีความล้มเหลวของการนำนโยบายการบำบัดผู้ติดยาเสพติดไปปฏิบัติในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี 1979 พบว่า ความล้มเหลวของนโยบายมีสาเหตุหลัก มาจากการที่รัฐบาลกลาง (Federal Government) ได้กำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลสำเร็จของโครงการ และการกำหนดข้อปฏิบัติเข้มงวดเพื่อให้หน่วยงานระดับท้องถิ่นปฏิบัติตามได้โดยตรง แต่เมื่อท้องถิ่นนำ ข้อมูลปฏิบัตินี้ไปใช้ พบว่าประสบความสำเร็จล้มเหลว รัฐบาลกลางได้ประกาศว่า ถ้าโรงพยาบาลหรือคลินิก เอกชนใดให้ความร่วมมือในการรับผู้ติดยาเสพติดไปบำบัด จะให้เงินสนับสนุนโรงพยาบาลและคลินิกนั้น โดยรัฐได้กำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดความสำเร็จของการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติประกอบด้วย การวัดที่ ปัจจัยนำเข้า (input) ของโครงการ คือ จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการหรือผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษาใน สถานพยาบาลต่างๆ และวัดที่ผลผลิต (output) ซึ่งก็คือจำนวนของผู้ป่วยที่รักษาจนครบกระบวนการ การรักษาที่รัฐได้กำหนดไว้แล้ว ซึ่งหากสถานพยาบาลใดมีผลผลิตของโครงการดี ก็จะถือว่าโครงการประสบความสำเร็จ การวัดผลสำเร็จของโครงการวิธีนี้ทำให้เกิดข้อผิดพลาดและเป็นผลให้โครงการล้มเหลวใน ที่สุด เนื่องจากขาดการคำนึงถึงผลลัพธ์ (outcome) ของโครงการ ซึ่งก็คือการที่ผู้ป่วยได้รับการรักษาจน หายขาดและสามารถกลับสู่สังคมไปใช้ชีวิตประจำวันได้

นอกจากนี้ ตัวนโยบายเองก็มีความผิดพลาดเช่นกัน กล่าวคือ การที่รัฐบาลกำหนดให้นำ สารเมธาโดนมาใช้กับคนไข้ นั้น ได้รับการคัดค้านจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะเห็นว่าการใช้เมธา

โดนเป็นประจำอาจทำให้ผู้ป่วยเปลี่ยนจากการติดเฮโรอีนมาติดเมธาโดนแทน ทำให้ภายหลังรัฐต้องออกมาตรึงการในการตรวจสอบอย่างเข้มงวด เช่น มีการตรวจปัสสาวะของผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องเพื่อลดการต่อต้านจากภายนอก หากพบว่าผู้ป่วยกลับไปเสพยาอีกก็จะไล่ออกจากโครงการ ไม่ให้การรักษารักษาอีก การกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดให้สถานพยาบาลทำให้เกิดความไม่พอใจต่อตัวผู้ปฏิบัติงานเอง และตัวผู้ป่วยที่เห็นว่ามาตรการของรัฐบาลในด้านการลงโทษส่งผลเสียหายอย่างต่อเนื่อง (negative penalty) ยิ่งไปกว่านั้นสถานพยาบาลหลายแห่งก็มุ่งเป้าหมายไปที่การหาเงินจากโครงการมากกว่าการรักษาผู้ป่วยให้หายขาด ทำให้เกิดการเบี่ยงเบนของเป้าหมายโครงการ (displacement of goal)

อาคม ใจแก้ว (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้: ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ” โดยผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เน้นเฉพาะในส่วนของนโยบายส่งเสริมการศึกษาให้กับชาวไทยมุสลิม โดยได้ใช้ระเบียบวิธีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตัวแบบหรือกรอบการศึกษาได้พัฒนาขึ้นมาจากการสังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งของไทยและต่างประเทศ และได้แบ่งการทดสอบตัวแบบเป็นสองลักษณะ คือ

ตัวแบบที่ 1 เป็นการศึกษาความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเยาวชนไทยมุสลิมจำนวน 746 คน มีตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยด้านประชาชนที่เน้นเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับความต้องการของประชาชน การสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่นและท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการ และปัจจัยด้านชุมชนที่เน้นเฉพาะเจาะจงด้านความยึดมั่นในวัฒนธรรม โดยปัจจัยด้านประชาชนนี้ อาคม ใจแก้ว ได้ให้พิจารณาถึงปัจจัยย่อยที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการของประชาชน
2. การสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่
3. ท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการ

1. ส่วนที่เป็นความต้องการนั้น เมื่อพิจารณาถึงความพยายามของรัฐในอันที่จะสร้างมาตรฐานการครองชีพของประชาชนด้วยการกำหนดแนวทางพัฒนาและให้บริการโดยยึดหลักความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (Human basic needs) แล้วสามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ

ลักษณะแรก ได้แก่ สิ่งจำเป็นขั้นต่ำสุดเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียง เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า อุปกรณ์เครื่องใช้ในครัวเรือน

ลักษณะที่สอง ได้แก่ บริการที่จำเป็นสำหรับชุมชน (Essential community services) เช่น การมีน้ำดื่มที่สะอาด การจัดการศึกษา สาธารณสุข และเส้นทางคมนาคม

2. การสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่น ได้แก่บุคคลที่ข้าราชการจะต้องระดับปฏิบัติงานจะต้องติดต่อมีความสัมพันธ์ก่อนประชาชนกลุ่มอื่นๆ เมื่อใดก็ตามที่ผู้นำเหล่านี้ให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนในกิจกรรมใดๆ แล้ว ความสำเร็จของกิจกรรมนั้น ๆ ก็ย่อมมีโอกาสมาก ในทางตรงกันข้าม หากขาดการสนับสนุนและการยอมรับจากผู้นำก็ย่อมเป็นการบ่งบอกถึงความล้มเหลวที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

3. ท่าทีของประชาชนที่มีต่อข้าราชการ ท่าทีของประชาชนที่มีต่อข้าราชการนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากลักษณะของข้าราชการระดับล่างที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับพื้นที่ กล่าวคือข้าราชการเหล่านี้มีพฤติกรรมอย่างไร เมื่อต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประชาชน

ตัวแปรตามคือ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งแยกออกเป็น 3 มิติ มิติแรกเป็นความสำเร็จของนโยบายเชิงทัศนคติจากเยาวชนไทยมุสลิมภายหลังจากที่ได้เข้าร่วมในโครงการมิติที่สองและสามเป็นความสำเร็จของนโยบายที่พิจารณาในเชิงพฤติกรรมการเรียนรู้ภาษาไทยและพฤติกรรมการเรียนรู้อิสลามศึกษาตามลำดับ

ตัวแบบที่ 2 เป็นการศึกษาความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการระดับล่างจำนวน 215 คน ตัวแบบนี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยด้านนโยบายเน้นเฉพาะเจาะจงด้านความชัดเจนและความสอดคล้องกับสภาพปัญหา ปัจจัยด้านองค์การเน้นเฉพาะเจาะจงด้านการประสานงานและการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับเหนือ ปัจจัยด้านข้าราชการเน้นเฉพาะเจาะจงด้านความตั้งใจจริง ความมีวิชาชีพและความสามารถในการปรับตัว ปัจจัยด้านทรัพยากรเน้นเฉพาะเจาะจงด้านงบประมาณและจำนวนบุคลากร สุดท้ายคือปัจจัยด้านการใช้ข้อมูลและกระบวนการติดต่อเน้นเฉพาะเจาะจงด้านการให้ข้อมูลในพื้นที่และการใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างทั้งสองตัวแบบเป็นเยาวชนไทยมุสลิมและข้าราชการที่รับผิดชอบในโครงการส่งเสริมการศึกษาสายสามัญและโครงการส่งเสริมการเรียนการสอนอิสลามศึกษา ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้สามจังหวัดคือ ปัตตานี ยะลา และสงขลา

ผลการทดสอบในเชิงปริมาณพบว่า ตัวแบบแรกนั้น ปัจจัยด้านชุมชนและปัจจัยด้านประชาชนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเชิงทัศนคติ ในขณะที่ปัจจัยด้านประชาชนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนโยบายที่เป็นผลการเรียนรู้ภาษาไทยและปัจจัยด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับผลการเรียนอิสลามศึกษา สำหรับตัวแบบที่สองพบว่า ปัจจัยด้านข้าราชการและปัจจัยด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์ทางตรงกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเชิง

ทัศนคติ ส่วนปัจจัยด้านนโยบายถึงแม้จะไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนโยบายเชิงทัศนคติ แต่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านข้าราชการ ปัจจัยด้านการใช้ข้อมูลและกระบวนการติดต่อก็ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จเชิงทัศนคติ ความสำเร็จของนโยบายเชิงพฤติกรรมที่เน้นเฉพาะเจาะจงการอุทิศเวลาให้กับโครงการนั้น พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นที่กล่าวมาแล้วแต่อย่างใด

ผลการทดสอบในเชิงคุณภาพภายใต้การสังเกต สัมภาษณ์จากกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ณ จุดที่ตั้งของโครงการปรากฏว่า ทุกปัจจัยมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในทุกมิติตัวแปรตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านลักษณะชุมชนที่เป็นความยึดมั่นในวัฒนธรรม ปัจจัยด้านนโยบายและปัจจัยด้านข้าราชการจะมีความสำคัญมากที่สุดตามลำดับ

ผลการศึกษาทั้งสองลักษณะดังกล่าวจึงได้ข้อสรุปว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จได้นั้น จะต้องให้ความสำคัญต่อยปัจจัย 3 ประการต่อไปนี้คือ ปัจจัยด้านชุมชนที่เน้นความยึดมั่นในวัฒนธรรม ปัจจัยด้านนโยบาย และปัจจัยด้านข้าราชการระดับล่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการระดับล่างเป็นผู้เชื่อมโยงนโยบายระดับนามธรรมลงสู่ผลการปฏิบัติระดับพื้นที่ที่เป็นรูปธรรม หากข้าราชการขาดความตั้งใจจริง ไม่มีความสามารถด้านวิชาชีพหรือไม่อาจปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่แล้ว ถึงแม้นโยบายจะมีความชัดเจน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและวัฒนธรรมของพื้นที่เพียงใดก็อาจจะทำให้นโยบายล้มเหลวได้ในที่สุด จากข้อสรุปดังกล่าวนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์กับรัฐและหน่วยงานระดับพื้นที่ใช้เป็นแนวทางปรับปรุงการนำนโยบายไปปฏิบัติในบริเวณจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายนโยบายที่วางไว้ต่อไป

กล้า ทองขาว (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ โดยใช้กรณีศึกษานโยบายรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ” ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 จังหวัด คือ นครราชสีมา อุบลราชธานี และมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม คือ ผู้บริหารโครงการ อาสาสมัคร และผู้ผ่านโครงการ จำนวนรวม 457 คน พบว่า ความสำเร็จด้านการนำนโยบายนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และความต่อเนื่องของกิจกรรมขึ้นอยู่กับ (1) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น (2) มาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม (3) การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน (4) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ทำให้กิจกรรมมีความต่อเนื่องและผู้ผ่านโครงการได้นำไปใช้ประโยชน์ก็คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น ส่วนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรง แต่มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนด้านลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติจะมีอิทธิพลโดยตรงในการอธิบายความสำเร็จของการ

น่านโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่นจะมีอิทธิพลทั้งโดยตรงและโดยอ้อม คือ โดยอ้อมจะผ่านทางลักษณะของหน่วยงานที่น่านโยบายไปปฏิบัติ และตัวแปรมาตรการควบคุม ประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริม จะมีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จของการน่านโยบายไปปฏิบัติ สิ่งที่ทองขาวได้ค้นพบเพิ่มเติมก็คือ ผู้เรียนเห็นคุณค่าการรู้หนังสือและทุกฝ่ายเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการน่านโยบายไปปฏิบัติ

กล้า ทองขาว ได้อธิบายถึงปรากฏการณ์ของกระบวนการการน่านโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ จากตัวแบบที่เขาค้นพบว่า น่าจะมีดังนี้คือ ความสำเร็จของการน่านโยบายไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจน เพราะการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายชัดเจน จะช่วยให้ผู้รับผิดชอบนโยบายสามารถกำหนดภารกิจ และมอบหมายงานได้ชัดเจน ส่วนการกำหนดภารกิจ และการมอบหมายชัดเจนจะช่วยให้หน่วยงานที่น่านโยบายไปปฏิบัติได้เข้าใจวิธีการและแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ตรงตามเจตนาเดิมของนโยบาย ช่วยให้หน่วยงานที่น่านโยบายไปปฏิบัติ ประเมินศักยภาพความสามารถและความพร้อมของตน เพื่อที่จะได้ขอกำลังสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่นอย่างเหมาะสม นอกจากนั้น การน่านโยบายไปปฏิบัติมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น เพราะปัจจัยด้านการสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่นนอกจากจะช่วยส่งเสริมศักยภาพและความสามารถของหน่วยงานที่น่านโยบายไปปฏิบัติแล้ว ยังมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จของการน่านโยบายไปปฏิบัติ และการที่จะน่านโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ยังขึ้นอยู่กับการมีมาตรการควบคุมประเมินผล และการกระตุ้นส่งเสริมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติอย่างเหมาะสมอีกด้วย

วรวิทย์ ชูวงศ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง “การน่านโยบายไปปฏิบัติ: โครงการก่อสร้างถนน รพช.” พบว่า ปัจจัย 6 ประการ คือ 1. ปัจจัยด้านนโยบาย ต้องมีความชัดเจนแน่นอน สร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติ 2. ปัจจัยด้านทรัพยากร ต้องมีความพร้อมด้านงบประมาณ บุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ 3. ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ต้องมีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในแนวทางปฏิบัติตามนโยบาย 4. ปัจจัยด้านข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร ต้องสอดคล้องกับข้อเท็จจริง ประสานแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหน่วยงานอื่น 5. ปัจจัยด้านประชาชน ผู้รับจ้างภาคเอกชนและนักการเมือง ต้องได้รับการสนับสนุน ร่วมมือ สอดคล้องกับแนวนโยบาย 6. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานตามนโยบาย จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ประการได้ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางโครงการก่อสร้างทางชนบท ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคการวางแผนงานโครงการ และการบริหารงบประมาณ ปัญหาและอุปสรรคในการก่อสร้าง ปัญหาและ

อุปสรรคในการประสานงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน

ณรงค์ ลากเกิน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาในเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักการธรรมรัฐในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนสีขาว ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนทั้งที่เป็นคณะกรรมการ และ ไม่ได้เป็นคณะกรรมการโครงการโรงเรียนสีขาว เห็นว่า การนำหลักการธรรมรัฐมาประยุกต์ใช้ ในการดำเนินการโรงเรียนสีขาว มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การได้มาซึ่งบุคลากร และกระบวนการ การดำเนินงานในระดับมาก

2. บุคลากรที่เป็นคณะกรรมการโรงเรียนสีขาวและไม่ได้เป็นคณะกรรมการโรงเรียนสีขาวมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าการนำหลักการธรรมรัฐมาประยุกต์ใช้ในโครงการโรงเรียนสีขาว มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในระดับมาก

3. บุคลากรในโรงเรียนสีขาวที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม ในเรื่อง ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำหลักการธรรมรัฐมาประยุกต์ใช้ในโครงการ โรงเรียนสีขาวไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้วปรากฏว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันในเรื่อง ความเหมาะสมของด้านกำหนดนโยบายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. โรงเรียนสีขาวที่ดำเนินงานประสบความสำเร็จและได้รับประกาศเกียรติบัตรจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินการโครงการโรงเรียนสีขาว สอดคล้องกับหลักการของธรรมรัฐ แต่โรงเรียนที่ดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จมีปัญหาสาเหตุติดในโรงเรียน มีการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับหลักการของธรรมรัฐเป็นส่วนใหญ่

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า การนำหลักการธรรมรัฐไปประยุกต์ใช้ ในโครงการโรงเรียนสีขาว จะต้องนำไปใช้ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การได้มา ซึ่งบุคลากร และกระบวนการทำงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางทำให้การดำเนินงานโครงการ โรงเรียนสีขาวประสบความสำเร็จ

นพพล สุรณัฏฐ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา “การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับ

การศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. ไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนคติต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านขนาดของ อบต. และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ อบต. พบว่าประชาชนมีทัศนคติต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจใน อบต. นั้น พบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ อบต. ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านขนาดของ อบต. ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจใน อบต. แต่ปัจจัยด้านขนาดของ อบต. มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ อบต.

รณวงค์ ขุนชู (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การดำเนินงานตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา” ผลการศึกษาพบว่า

1. สำนักงานฯสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ด้านผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐโดยองค์ประกอบบางส่วนได้มีการดำเนินงานก่อนประกาศใช้พระราชกฤษฎีกา อาทิ การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ได้มีการดำเนินงานในภายหลัง
2. สำนักงานฯ ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการบรรลุประสิทธิภาพ แต่เงื่อนไขที่ยังดำเนินการได้ไม่สมบูรณ์ คือ การวิเคราะห์ต้นทุน-ผลลัพธ์
3. สำนักงานฯ สามารถลดขั้นตอนการดำเนินงานได้ก่อนประกาศใช้พระราชกฤษฎีกา เช่น มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
4. สำนักงานฯ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงภารกิจของหน่วยงาน การดำเนินการดังกล่าวเป็นอิทธิพลโดยตรงจากการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกา
5. สำนักงานฯ ได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่จำเป็นต่อการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน แต่ยังไม่สามารถดำเนินงานได้แล้วเสร็จสมบูรณ์ในด้านการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน
6. สำนักงานฯ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนการประเมินผลจากผู้ประเมินภายนอกเป็นอิทธิพลโดยตรงจากการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกา

บวร จุลลา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “การนำหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีสู่การปฏิบัติในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูมีการนำหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีสู่การปฏิบัติในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการนำหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีสู่การปฏิบัติในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน มีการนำหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีสู่การปฏิบัติในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ต่างกัน มีการนำหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีสู่การปฏิบัติในโรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลจากการที่ได้ทบทวนวรรณกรรมและศึกษาแนวคิดทฤษฎีในเรื่องที่เกี่ยวข้องข้างต้น ทำให้ได้ตัวแปรที่จะนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามนโยบายในระหว่างองค์การต่าง ๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ ส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ศึกษากรณี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดอุทัยธานี” ในครั้งนี้มีขั้นตอนดังนี้

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบในการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลภาคกลางและประชาชนที่อยู่ในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้เลือกเอาไว้แล้ว

3.2 วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1) การสุ่มเลือกองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้ อบต. ที่มีความเหมาะสมแก่การศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยจะเลือกดำเนินการจากบัญชีจำนวนรางวัลและรายชื่อจังหวัดสำหรับการคัดเลือกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีจังหวัดที่มีจำนวน อบต. ไม่เกิน 131 แห่ง มีจำนวน 65 จังหวัด ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษา อบต. เฉพาะภาคกลางที่ได้รับรางวัลในครั้งนี้ จากการแบ่งเขตของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมี 17 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี, ชัยนาท, นครปฐม, นนทบุรี, ปทุมธานี, ประจวบคีรีขันธ์, พระนครศรีอยุธยา, เพชรบุรี, ราชบุรี, ลพบุรี, สมุทรสงคราม, สมุทรสาคร, สระบุรี, สิงห์บุรี, สุพรรณบุรี, อ่างทอง, และอุทัยธานี ยกเว้นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพราะเป็นจังหวัดที่มีจำนวน องค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่ 132-214 แห่ง (มี อบต. ได้รับรางวัล 3 รางวัล)

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการสุ่มเลือกจังหวัดดังกล่าวมา 3 จังหวัด (รวม 6 อบต.) วิธีการเลือก คือ จะทำการจับสลาก 3 ครั้ง และผลจากการจับสลากได้จังหวัดและ อบต. เป้าหมาย ดังนี้

จังหวัดปทุมธานี	อบต. คลองสาม	อำเภอคลองหลวง	มีประชากร 9,077 คน
	อบต. บึงยี่โถ	อำเภอรัญบุรี	มีประชากร 13,324 คน
จังหวัดสมุทรสงคราม	อบต. บางแก้ว	อำเภอเมือง	มีประชากร 7,814 คน
	อบต. ยี่สาร	อำเภออัมพวา	มีประชากร 3,404 คน
จังหวัดอุทัยธานี	อบต. หหนองไผ่แบน	อำเภอเมือง	มีประชากร 2,372 คน
	อบต. หาดทอง	อำเภอเมือง	มีประชากร 2,024 คน
			รวมทั้งสิ้น 38,015 คน

การสุ่มเลือกประชากร ในส่วนจำนวนประชาชนในพื้นที่ อบต. ซึ่งมีจำนวนประชากรรวม 38,015 คน ได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกตัวอย่างที่ศึกษาดังนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มเลือกประชากร ในพื้นที่ อบต. เป้าหมาย ใช้วิธีหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณโดยใช้สูตร Yamanae

เนื่องจากทราบตัวเลขขนาดประชากรที่แน่นอน จึงได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamanae (Yamanae, Taro. 1973 : 1,089) ที่ระดับความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ร้อยละ 5 ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

โดย n คือ จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ = 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{38,015}{(1 + 38,015 \times (0.05)^2)} \\ &= \frac{38,015}{96.04} \\ &= 395.82 \approx 396 \text{ คน} \end{aligned}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวนทั้งสิ้น 396 คน

ขั้นที่ 2 ทำการหาจำนวนประชากรในแต่ละ อบต. ที่ต้องการสุ่มในแต่ละตำบลและหมู่บ้าน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จะได้จำนวนตัวอย่าง อบต. คลองสามจำนวน 95 ตัวอย่าง, อบต. บึงยี่โก 139 ตัวอย่าง, อบต. บางแก้ว 81 ตัวอย่าง, อบต. ยี่สาร 35 ตัวอย่าง, อบต. หนองไผ่แบน 25 ตัวอย่าง, อบต. หาดทะนิง 21 ตัวอย่าง

จากนั้นก็จะทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละ อบต. โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling: S-R-S) ด้วยวิธีการใช้ตารางเลขสุ่ม โดยอาศัยทะเบียนลำดับรายชื่อประชากรของที่ว่ากำเภอนั้น ๆ ในละหมู่บ้านทั้ง 6 อบต. เพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการได้คือ 396 คน หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามกับบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง และประชาชนที่อยู่ใน อบต. เป้าหมาย ส่วนบทสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจะใช้กับผู้บริหาร อบต. จำนวน 6 คน

ในส่วนของแบบสอบถามบุคลากรประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางจะกล่าวถึงในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ทำงานอยู่ คำถามเป็นแบบระบุรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง จะกล่าวถึง ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ด้านทรัพยากรนโยบายด้านการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามนโยบายในระหว่างองค์การต่างๆ ด้านคุณสมบัติของหน่วยงานด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ และความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากร ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบโดยใช้มาตราไลเกิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับได้แก่ (5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ในส่วนของแบบสอบถามประชาชนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชาชนที่อาศัยอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางจะกล่าวถึงในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ทำงานอยู่ คำถามเป็นแบบระบุรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ได้แก่ สิ่งจำเป็นขั้นต่ำสุดเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียง บริการที่จำเป็นสำหรับชุมชน ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการ และความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของประชาชน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบโดยใช้มาตราไลเกิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับได้แก่ (5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ในส่วนของแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จะถามถึงปัจจัยอะไรที่มีผลต่อความสำเร็จทำให้ อบต.ของท่าน ได้รับรางวัลการนํานโยบายบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ปัญหาสำคัญของการนํานโยบายบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และแนวทางแก้ไขปัญหานั้น

หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้มากำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามแบบของ เบสท์ (สุวิมล ติรกานันท์. 2543 : 120 ; อ้างอิงจาก Best, J.W.. 1981) ดังนี้

เกณฑ์	ระดับความคิดเห็น
4.51 – 5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.51 – 4.50	เห็นด้วย
2.51 – 3.50	ไม่แน่ใจ
1.51 – 2.51	ไม่เห็นด้วย
1.00 – 1.50	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การหาคุณภาพแบบสอบถาม

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการค้นคว้าจากทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนํานโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้มีเนื้อหาและข้อคำถามต่าง ๆ ตรงกับกรอบแนวคิดในการศึกษาที่ต้องการจะวัด แล้วให้อาจารย์ ดร.สุชาติ ผิวงาม ซึ่งทำหน้าที่เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ทำการตรวจดูความถูกต้องแล้วปรับปรุงและแก้ไข หลังจากนั้นก็นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้อีกท่านทำการตรวจสอบดู คือ รองศาสตราจารย์ ดร. จุมพล หนีมพานิช อาจารย์ประจำสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จนกระทั่งได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงที่สุด

2. การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) และในการศึกษากครั้งนี้ผู้วิจัยได้ Pre – test กับ อบต. ที่ไม่ได้เป็นเป้าหมาย โดยเก็บข้อมูลจาก บุคลากร อบต. และประชาชน ในเขต อบต.ศาลายา จังหวัดนครปฐม ใช้กลุ่มตัวอย่าง บุคลากร อบต. ศาลายา จำนวน 30 คนและประชาชน อบต. ศาลายา จำนวน 49 ตัวอย่าง ผลการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา พบว่า แบบสอบถามในส่วนที่เก็บข้อมูลจาก บุคลากร อบต. ศาลายา มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8968 และแบบสอบถามในส่วนที่เก็บข้อมูลจาก

ประชาชนในเขต อบต. ศาลายา มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8436 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลสำคัญ 2 แหล่ง คือ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร งานวิจัย และวิทยานิพนธ์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Survey) จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามโดยการสอบถามบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง จำนวนทั้งสิ้น 104 คน และสอบถามประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง อีกจำนวนทั้งสิ้น 396 คน และสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้บริหาร อบต. อีก 6 คน

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ โดยใช้ค่าสถิติได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Means) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง และแบบสอบถามประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในกลาง

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง และประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง โดยใช้ Independent Sample t-test สำหรับประชากร 2 กลุ่ม และ F-Test (One way ANOVA) โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Different) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

4. สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารใน อบต. จะนำผลมาวิเคราะห์สนับสนุนกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์บุคลากร

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร อบต.

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และ อบต. ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

(n=104)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	42	40.4
หญิง	62	59.6
รวม	104	100.0
2. อายุ		
21 – 30 ปี	39	37.5
31 – 40 ปี	44	42.3
41 ปีขึ้นไป	21	20.2
รวม	104	100.0
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	51.0
ปริญญาตรี	46	44.2
สูงกว่าปริญญาตรี	5	4.8
รวม	104	100.0
4. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน		
อบต. คลองสาม	20	19.2
อบต. บึงยี่โก	21	20.2
อบต. บางแก้ว	20	19.2
อบต. ยี่สาร	20	19.2
อบต. หนองไผ่แบน	12	11.5
อบต. หาดทะนง	11	10.6
รวม	104	100.0

จากตาราง 1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง จำนวน 104 คน พบว่า

1. เพศ บุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 40.4 เป็นเพศชาย ส่วนที่เหลือร้อยละ 59.6 เป็นเพศหญิง

2. อายุ บุคลากรมีอายุระหว่าง 22 - 58 ปี โดยบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปีมีมากที่สุด ร้อยละ 42.3 รองลงมาได้แก่ อายุระหว่าง 21 - 30 ปี ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 37.5 และอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไปมีจำนวนร้อยละ 20.2 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษาสูงสุด บุคลากรจบระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 51.0 ปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 44.2 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวนร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

4. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ทำงานอยู่ คือ อบต. บึงยี่โก ร้อยละ 20.2 รองลงมาได้แก่ อบต. คลองสาม, อบต. บางแก้ว, อบต. ยี่สาร เท่ากันคือ ร้อยละ 19.2 รองลงมาคือ อบต.หนองไผ่แบน ร้อยละ 11.5 และน้อยที่สุดคือ อบต.หาดทะนง ร้อยละ 10.6 ตามลำดับ

ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชน

จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ และ อบต. ที่อยู่ในปัจจุบัน มีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของประชาชนจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

(n=396)		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	193	48.7
หญิง	203	51.3
รวม	396	100.0
อายุ		
21- 30 ปี	86	21.7
31 – 40 ปี	108	27.3
41 ปีขึ้นไป	202	51.0
รวม	396	100.0
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	297	75.0
ปริญญาตรี	88	22.2
สูงกว่าปริญญาตรี	11	2.8
รวม	396	100.0
อาชีพ		
นักศึกษา / แม่บ้าน	45	11.4

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=396)		
ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ	53	13.4
พนักงานบริษัท	18	4.5
ธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย	79	19.9
อื่น ๆ เกษตรกรรม / รับจ้าง	201	50.8
รวม	396	100.0
องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ทำนอยู่ในปัจจุบัน		
อบต. คลองสาม	95	24.0
อบต. บึงยี่โก	139	35.1
อบต. บางแก้ว	81	20.5
อบต. ยี่สาร	35	8.8
อบต. หนองไผ่แบน	25	6.3
อบต. หาดทะนิง	21	5.3
รวม	396	100.0

จากตาราง 2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางจำนวน 396 คน พบว่า

1. เพศ ประชาชนส่วนใหญ่ร้อยละ 51.3 เป็นเพศหญิง ส่วนที่เหลือร้อยละ 48.7 เป็นเพศชาย
2. อายุ ประชาชนส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 51.0 รองลงมาได้แก่ อายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 27.3 และอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 21.7 ตามลำดับ
3. ระดับการศึกษา ประชาชนส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 75.0 จบการศึกษานิยมตรีร้อยละ 22.2 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 2.8 ตามลำดับ
4. อาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ร้อยละ 50.8 มีอาชีพอื่น ๆ เกษตรกรรม / รับจ้าง รองลงมา มีอาชีพทำธุรกิจส่วนตัว / ค้าขาย ร้อยละ 19.9 มีอาชีพข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 13.4 อาชีพนักศึกษา/แม่บ้าน ร้อยละ 11.4 และอาชีพพนักงานบริษัท ร้อยละ 4.5 ตามลำดับ
5. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ทำนอยู่ในปัจจุบัน ประชาชนส่วนใหญ่อาศัยอยู่ อบต. บึงยี่โก ร้อยละ 35.1 รองลงมาอาศัยอยู่ อบต. คลองสาม ร้อยละ 24.0 อาศัยอยู่ อบต. บางแก้ว ร้อยละ 20.5 อาศัยอยู่ อบต. ยี่สาร ร้อยละ 8.8 อาศัยอยู่ อบต. หนองไผ่แบน ร้อยละ 6.3 และอาศัยอยู่ อบต. หาดทะนิง ร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ศึกษากรณี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดอุทัยธานี โดยใช้แบบสอบถามบุคคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางจำนวนทั้งสิ้น 104 คน และแบบสอบถามประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางจำนวนรวมทั้งสิ้น 396 คน ซึ่งปรากฏผลการศึกษาดังนี้คือ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนคน
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t-test	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา T-distribution
F-test	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
SS	หมายถึง	ผลรวมของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Mean of Square)
LSD	หมายถึง	วิธีการทดสอบหาคู่แตกต่างของ F-test
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)
b	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยปกติ
Beta	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
S.E.	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
R	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (Coefficient of Regression)
R^2	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปร
df	หมายถึง	ค่าของขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
Sig (2-tailed)	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่คำนวณได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแบ่งได้ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

1.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

1.3 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

2.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

3.1 ความเห็นของผู้บริหารเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง”

3.2 ความเห็นของผู้บริหารเรื่อง “ปัญหาสำคัญของการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง”

3.3 ความเห็นของผู้บริหารเรื่อง “ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง”

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมือง

ที่ดีไปสู่การปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ในด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ด้านทรัพยากรนโยบายด้านการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามนโยบายในระหว่างองค์การต่างๆ ด้านคุณสมบัติของหน่วยงานด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ และความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากร แสดงรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

(n=104)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการนำนโยบายการบริหาร การบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	ระดับความเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน / ร้อยละ							
ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และ มาตรฐานของนโยบาย						4.27	.54	เห็นด้วย
1. วัตถุประสงค์ของงานเมื่ออ่านแล้ว สามารถทำความเข้าใจได้โดยง่าย	39 (37.5)	59 (56.7)	6 (5.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.30	.58	เห็นด้วย
2. ควรกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน เอาไว้ทุกครั้งว่าจะทำได้จำนวนเท่าไร ประเภทใดบ้าง ชายกี่คน หรือหญิงกี่คน	36 (34.6)	56 (53.8)	8 (7.7)	2 (1.9)	2 (1.9)	4.20	.81	เห็นด้วย
3. ตัวนโยบายที่ดีจะต้องมีมาตรฐาน ของงานกำหนดเอาไว้ด้วย	48 (46.2)	49 (47.1)	6 (5.8)	1 (1.0)	0 (0.0)	4.40	.64	เห็นด้วย
4. มาตรฐานของงานเป็นสิ่งที่ทุกคน สามารถทำได้	46 (44.2)	39 (37.5)	14 (13.5)	4 (3.8)	1 (1.0)	4.20	.88	เห็นด้วย
ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย						3.90	.54	เห็นด้วย
5. มีคนเพียงพอที่จะทำงานแล้ว ไม่ จำเป็นต้องหาคนมาเพิ่มอีก	22 (21.2)	46 (44.2)	15 (14.4)	18 (17.3)	3 (2.9)	3.63	.90	เห็นด้วย
6. งานที่ได้รับมอบหมายส่วนมากจะทำ เสร็จเรียบร้อยไม่มีค้างคั่งเลย	34 (32.7)	52 (50.0)	10 (9.6)	10 (9.6)	4 (3.8)	4.08	.85	เห็นด้วย
7. ขั้นตอนการเบิกหรือจ่ายงบประมาณ ไม่ได้เป็นปัญหาสำหรับหน่วยงาน	30 (28.8)	43 (41.3)	17 (16.3)	10 (9.6)	4 (3.8)	3.82	1.08	เห็นด้วย
8. หน่วยงานได้รับเงินงบประมาณ ตามจำนวนที่ขอเสนอฯ	17 (16.3)	46 (44.2)	29 (27.9)	11 (10.6)	1 (1.0)	3.64	.91	เห็นด้วย

ตาราง 3 (ต่อ)

(n=104)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการนำนโยบายการบริหาร การบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	ระดับความเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน / ร้อยละ							
9. หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เพียงพอสำหรับใช้ในงาน	30 (28.8)	58 (55.8)	8 (7.7)	7 (6.7)	1 (1.0)	4.04	.85	เห็นด้วย
10. บางครั้งหน่วยงานก็จำเป็นต้องไปขอ ยืมวัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องมือจากที่อื่น ๆ	17 (16.3)	43 (41.3)	18 (17.3)	23 (22.1)	3 (2.9)	3.45	.11	ไม่แน่ใจ
11. การบริหารจัดการที่ดีทำให้หน่วย งานประสบผลสำเร็จในการทำงาน	61 (58.7)	37 (35.6)	6 (5.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.50	.61	เห็นด้วย
12. มีการนำเทคนิคการบริหารใหม่ๆที่ ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานในหน่วย งานเสมอ ๆ	55 (52.9)	40 (38.5)	9 (8.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.44	.65	เห็นด้วย
ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่าง องค์กรต่างๆ						4.20	.64	เห็นด้วย
13. ฝ่ายบริหารระดับสูงขึ้นไปได้แจ้งให้ ทราบถึงรายละเอียดของงานที่ได้มีการ ตัดสินใจไปแล้วทุกครั้ง	46 (44.2)	36 (33.7)	15 (15.4)	7 (6.7)	1 (1.0)	4.13	.97	เห็นด้วย
14. ได้มีการปิดประกาศข่าวสารและมี หนังสือมาถึงหน่วยงานเสมอ	54 (51.9)	40 (38.5)	9 (8.7)	1 (1.0)	0 (0.0)	4.41	.70	เห็นด้วย
15. ได้มีการแจ้งรายละเอียดของงานที่ได้ รับผิดชอบเพื่อนำไปปฏิบัติทุกครั้งว่า จะต้องทำเมื่อไร มากหรือน้อยอย่างไร	44 (42.3)	48 (46.2)	9 (8.7)	3 (2.9)	0 (0.0)	4.28	.74	เห็นด้วย
16. ข่าวสารที่ได้รับทราบ จะทำให้เข้าใจ ในงานที่จะต้องปฏิบัติเสมอๆ	43 (41.3)	48 (46.2)	12 (11.5)	0 (0.0)	1 (1.0)	4.27	.74	เห็นด้วย
17. นโยบายที่มีมาถึงหน่วยงาน เข้าใจ ได้ง่าย ไม่ขัดแย้งในตัวของนโยบายเอง	35 (33.7)	46 (44.2)	17 (16.3)	4 (3.8)	2 (1.9)	4.03	.91	เห็นด้วย
18. ข่าวสารที่มาถึงหน่วยงานจะไม่มี ความซับซ้อนให้เป็นที่สงสัย	35 (33.7)	44 (42.3)	22 (21.2)	2 (1.9)	1 (1.0)	4.06	.84	เห็นด้วย
ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน						4.00	.46	เห็นด้วย
19. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำยากมาก ทำให้งานไม่ค่อยจะสมบูรณ์นัก	10 (9.6)	25 (24.0)	26 (25.0)	36 (34.6)	7 (6.7)	2.95	1.12	ไม่แน่ใจ
20. ถ้าทักษะของงานมีมากกว่านี้ก็จะทำ ให้งานคล่องได้มากที่สุด	35 (33.7)	45 (43.3)	19 (18.3)	4 (3.8)	1 (1.0)	4.05	0.90	เห็นด้วย
21. ระดับของสายการบังคับบัญชา ซับซ้อนไม่ชัดเจน ทำให้งานล่าช้ามาก	18 (17.3)	20 (19.2)	19 (18.2)	32 (30.8)	15 (14.4)	2.94	1.33	ไม่แน่ใจ

ตาราง 3 (ต่อ)

(n=104)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการนำนโยบายการบริหาร การบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	ระดับความเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน / ร้อยละ							
22. ถ้าจัดขั้นตอนของการทำงานให้ กระชับกว่านี้ก็จะเป็นการดียิ่ง	27 (26.0)	46 (44.2)	16 (15.4)	12 (11.5)	3 (2.9)	3.79	1.05	เห็นด้วย
23. ฝ่ายบริหารเข้าใจในการทำงาน โดยได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	49 (47.1)	39 (37.5)	9 (8.7)	6 (5.8)	1 (1.0)	4.24	.91	เห็นด้วย
24. ฝ่ายนิติบัญญัติเข้าใจในการทำงาน โดยได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	40 (38.5)	46 (44.2)	9 (8.7)	7 (6.7)	2 (1.9)	4.10	.95	เห็นด้วย
25. แผนกที่ทำงานอยู่นี้เป็นส่วนหนึ่งที่มี ความสำคัญต่อองค์กร	52 (50.0)	44 (42.3)	8 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.42	.63	เห็นด้วย
26. ถ้าขาดแผนกนี้ งานในองค์กรก็จะไม่ สามารถบริหารงานได้แน่นอน	44 (42.3)	41 (39.4)	16 (15.4)	3 (2.9)	0 (0.0)	4.20	.81	เห็นด้วย
27. หน่วยงานสามารถติดต่อพูดคุยภายใน องค์กรได้อย่างเสรีและ เป็นกันเอง อย่างที่สุด	54 (51.9)	44 (42.3)	5 (4.8)	1 (1.0)	0 (0.0)	4.45	.64	เห็นด้วย
28. หน่วยงานสามารถติดต่อพูดคุยได้ อย่างเสรีกับบุคคลอื่นๆ ภายนอกองค์กร	44 (42.3)	51 (49.0)	6 (5.8)	2 (1.9)	1 (1.0)	4.30	.75	เห็นด้วย
29. หัวหน้าในหน่วยงานคุ้นเคยกับทุกคน เป็นอย่างดี	56 (53.8)	36 (34.6)	10 (9.6)	10 (9.6)	1 (1.0)	4.39	.78	เห็นด้วย
30. ผู้บริหารระดับสูงในแผนกอื่นๆ ก็เป็น คนที่สนิทกันทั้งนั้น	46 (44.2)	37 (35.6)	16 (15.4)	4 (3.8)	1 (1.0)	4.18	.90	เห็นด้วย
ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง						3.54	.42	เห็นด้วย
31. อาชีพของคนในชุมชนส่วนใหญ่นี้มี ความสำคัญมากที่สุด	33 (31.7)	52 (50.0)	17 (16.3)	2 (1.9)	0 (0.0)	4.11	.74	เห็นด้วย
32. อาชีพหลักของคนในชุมชนนี้ทำรายได้ ให้กับเขตนี้มากที่สุด	26 (25.0)	39 (37.5)	32 (30.8)	2 (1.9)	0 (0.0)	3.81	.89	เห็นด้วย
33. พรรคการเมืองที่ชื่นชอบได้ทำหน้าที่เป็น ฝ่ายรัฐบาล	6 (5.8)	35 (33.7)	43 (41.3)	14 (13.5)	6 (5.8)	3.20	.95	ไม่แน่ใจ
34. พรรคการเมืองที่เป็นรัฐบาลได้ยื่นมือ เข้ามาช่วยเหลือเขตนี้อะไรๆ	2 (1.9)	28 (26.9)	54 (51.9)	16 (15.4)	4 (3.8)	3.08	.81	ไม่แน่ใจ
35. รายได้ของครอบครัวพอเพียงกับรายจ่าย ทุกๆ เดือน	24 (23.1)	37 (35.6)	26 (25.0)	14 (13.5)	3 (2.9)	3.62	1.07	เห็นด้วย
36. ถ้าเป็นไปได้อยากจะหาอาชีพเสริมมา จุนเจือเงินเดือนที่ได้รับอยู่	44 (42.3)	47 (45.2)	13 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.30	.68	เห็นด้วย

ตาราง 3 (ต่อ)

(n=104)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการนำนโยบายการบริหาร การบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	ระดับความเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน / ร้อยละ							
37. ชาวชุมชนส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่ ให้ความเห็นชอบในนโยบายที่หน่วยงาน ทำเสมอๆ	34 (32.7)	47 (45.2)	18 (17.3)	3 (2.9)	2 (1.9)	4.04	.89	เห็นด้วย
38. ในชุมชนนี้เคยคัดค้านการปฏิบัติตาม นโยบาย ของหน่วยงานเสมอๆ	3 (2.9)	11 (10.6)	23 (22.1)	32 (30.8)	35 (33.7)	2.18	1.10	ไม่เห็น ด้วย
ปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ						3.41	.54	ไม่ แน่ใจ
39. จุดงานที่ทำอยู่นี้อยากได้บุคลากร เพิ่มอีกสักคน	17 (16.3)	27 (26.0)	17 (16.3)	20 (19.2)	23 (22.1)	2.95	1.42	ไม่ แน่ใจ
40. คนที่เคยทำงานนี้อยู่ได้มีการลาออก ไปทำงานที่อื่นบ่อยมาก	6 (5.8)	12 (11.5)	25 (24.0)	20 (19.2)	41 (39.4)	2.25	1.25	ไม่ เห็น ด้วย
41. บุคลากรที่ทำงานในนี้ทุกคน ล้วนมีความชำนาญในหน้าที่ ทุกๆ คน	32 (30.8)	44 (42.3)	20 (19.2)	7 (6.7)	1 (1.0)	3.95	.93	เห็นด้วย
42. อยากให้มีการจัดการฝึก อบรมในงานที่ทำอยู่นี้ เพื่อจะ ได้มีความชำนาญในงานมากขึ้น	60 (57.7)	36 (34.6)	8 (7.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.50	.64	เห็นด้วย
ความสำเร็จจากการนำนโยบาย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปปฏิบัติ						3.90	.35	เห็นด้วย
43. ได้มีการติดประกาศการปฏิบัติ งานให้ประชาชนทราบทุกครั้ง	33 (31.7)	43 (41.3)	25 (24.0)	2 (1.9)	1 (1.0)	4.01	.85	เห็นด้วย
44. ก่อนดำเนินการได้มีการรับฟัง ความคิดเห็นของประชาชนและได้ ชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบถึง ประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับ	23 (22.1)	43 (41.3)	25 (24.0)	10 (9.6)	3 (2.9)	3.70	1.01	เห็นด้วย
45. การบริหารงานได้ทำตาม แผนพัฒนา(แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาและแผนพัฒนาสามปี)	43 (41.3)	47 (45.2)	12 (11.5)	2 (1.9)	0 (0.0)	4.29	.74	เห็นด้วย
46. มีการติดตามและประเมิน ผลตามแผนพัฒนา และได้มีการ นำผลมาทบทวนเพื่อปรับปรุง แผนอยู่เสมอ	25 (24.0)	50 (48.1)	26 (25.0)	3 (2.9)	0 (0.0)	3.93	.78	เห็นด้วย

ตาราง 3 (ต่อ)

(n=104)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการนํานโยบายการบริหาร การบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	ระดับความเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน / ร้อยละ							
47. ได้มีการกำหนดเป้าหมายแผนการ ดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน หรือโครงการ และงบประมาณที่ใช้และ ได้ติดประกาศให้ประชาชนทราบ	36 (34.6)	49 (47.1)	19 (18.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.16	.71	เห็นด้วย
48. มีการดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้าง อย่างเปิดเผย โดยพิจารณาถึงความ คุ้มค่า ประโยชน์และผลเสียที่ประชาชน จะได้รับ	44 (42.3)	47 (45.2)	12 (11.5)	1 (1.0)	0 (0.0)	4.29	.71	เห็นด้วย
49. ได้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติให้แก่ผู้มี หน้าที่รับผิดชอบ	38 (36.5)	50 (48.1)	12 (11.5)	4 (3.8)	0 (0.0)	4.17	.78	เห็นด้วย
50. มีการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมเพื่อ อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน เพื่อติดต่อขอทราบข้อมูล ขออนุญาต หรือขออนุมัติในเรื่องต่างๆ	49 (47.1)	42 (40.4)	12 (11.5)	1 (1.0)	0 (0.0)	4.34	.72	เห็นด้วย
51. ทุกๆ 3 ปีจะมีการพิจารณาทบทวน ยกเลิก ปรับปรุงบทบาทภารกิจโดยคำนึง ถึงแผนการกระจายอำนาจ และ ยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด	49 (47.1)	43 (41.3)	7 (6.7)	5 (4.8)	0 (0.0)	4.31	.80	เห็นด้วย
52. ได้มีการแก้ไข ปรับปรุง หรือยกเลิก ข้อบัญญัติ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสม กับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงใน ปัจจุบัน	41 (39.4)	30 (28.8)	28 (26.9)	4 (3.8)	1 (1.0)	4.02	.95	เห็นด้วย
53. มีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ ของงาน และได้ประกาศให้ประชาชน ทราบทุกๆ ครั้ง	50 (48.1)	36 (34.6)	15 (14.4)	3 (14.4)	0 (0.0)	4.29	.82	เห็นด้วย
54. มีการตอบคำถามหรือแจ้งผลการ ดำเนินการภายในสิบห้าวันหรือตามระยะ เวลาที่ได้กำหนด หลังจากมีการร้องขอ จากประชาชน	45 (43.3)	51 (49.0)	8 (7.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35	.62	เห็นด้วย
55. มีการให้บุคคลภายนอกร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและความ พึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ	49 (47.1)	38 (36.5)	14 (13.5)	2 (1.9)	1 (1.0)	4.27	.84	เห็นด้วย

ตาราง 3 (ต่อ)

(n=104)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการนำนโยบายการบริหาร การบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	ระดับความเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ความ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
	จำนวน / ร้อยละ							
56. มีการประเมินบุคคลโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ	56 (53.8)	37 (35.6)	9 (8.7)	1 (1.0)	1 (1.0)	4.40	.77	เห็นด้วย

จากตาราง 3 พบว่า บุคลากรใน อบต. มีความเห็นด้วยกับปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาได้แก่ เห็นด้วยกับปัจจัยด้านการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามนโยบายระหว่างองค์กรต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.20$) เห็นด้วยกับปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.00$) เห็นด้วยปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ($\bar{X} = 3.90$) เห็นด้วยปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ($\bar{X} = 3.54$) และตอบไม่แน่ใจกับปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.41$) ตามลำดับ ส่วนผลของการนำนโยบายบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัตินั้น พบว่า บุคลากรเห็นด้วยต่อความสำเร็จในการนำนโยบายบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า

ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย บุคลากรมีความเห็นด้วยว่า ตัวนโยบายที่ดีจะต้องมีมาตรฐานของงานกำหนดเอาไว้ด้วย ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของงานเมื่ออ่านแล้วควรจะสามารถทำความเข้าใจได้โดยง่าย ($\bar{X} = 4.30$) เห็นด้วยว่าควรกำหนดวัตถุประสงค์ของงานเอาไว้ทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.20$) และเห็นด้วยว่ามาตรฐานของงานต้องเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถทำได้ ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย บุคลากรเห็นด้วยว่า การบริหารจัดการที่ดีทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ เห็นด้วยที่มีการนำเทคนิคการบริหารใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานเสมอๆ ($\bar{X} = 4.44$) เห็นด้วยว่างานที่ได้รับมอบหมายส่วนมากจะทำเสร็จเรียบร้อยไม่มีค้างคั่งเลย ($\bar{X} = 4.08$) เห็นด้วยว่าหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเพียงพอสำหรับใช้ในงาน ($\bar{X} = 4.04$) เห็นด้วยว่าขั้นตอนการเบิกหรือจ่ายงบประมาณไม่ได้เป็นปัญหาสำหรับหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.82$) เห็นด้วยว่าหน่วยงานได้รับเงินงบประมาณตามจำนวนที่ของเสมอๆ ($\bar{X} = 3.64$) เห็นด้วยว่ามีคนเพียงพอที่จะทำงานแล้วไม่จำเป็นต้องหาคนมาเพิ่มอีก ($\bar{X} = 3.63$) และ

ไม่แน่ใจว่าบางครั้งหน่วยงานก็จำเป็น ต้องไปขอยืมวัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องมือจากที่อื่น ๆ ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ บุคลากรเห็นด้วยว่า ได้มีการปิดประกาศ ข่าวสารและมีหนังสือมาถึงหน่วยงานเสมอ ($\bar{X} = 4.41$) รอง ลงมาคือ เห็นด้วยว่าได้มีการแจ้ง รายละเอียดของงานที่ได้รับผิดชอบเพื่อนำไปปฏิบัติทุกครั้งว่าจะต้องทำอะไร มากหรือน้อยอย่างไร ($\bar{X} = 4.28$) เห็นด้วยว่าข่าวสารที่ได้รับทราบจะทำให้เข้าใจในงานที่จะต้องปฏิบัติเสมอ ๆ ($\bar{X} = 4.27$) เห็นด้วยว่าฝ่ายบริหารระดับสูงขึ้นไปได้แจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของงานที่ได้มีการตัดสินใจไปแล้วทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.13$) เห็นด้วยว่าข่าวสารที่มาถึงหน่วยงานจะไม่มี ความซับซ้อนให้เป็นที่สงสัย ($\bar{X} = 4.06$) และเห็นด้วยว่านโยบายที่มีมาถึงหน่วยงานเข้าใจได้ง่าย ไม่ขัดแย้งในตัวของนโยบายเอง ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน บุคลากรเห็นด้วยว่า หน่วยงานสามารถติดต่อพูดคุย ภายในองค์กรได้อย่างเสรีและเป็นกันเองอย่างที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) เห็นด้วยว่าแผนกที่ทำงานอยู่นี้เป็นส่วน หนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.42$) เห็นด้วยหัวหน้าในหน่วยงานคุ้นเคยกับทุกคนเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.39$) เห็นด้วยว่าหน่วยงานสามารถติดต่อพูดคุยได้อย่างเสรีกับบุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์กร ($\bar{X} = 4.30$) เห็นด้วยว่าฝ่ายบริหารเข้าใจในการทำงาน โดยได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.24$) เห็นด้วยว่า ถ้าขาดแผนกนี้งานในองค์กรก็จะไม่สามารถบริหารงานได้แน่นอน ($\bar{X} = 4.20$) เห็นด้วยว่า ผู้บริหารระดับสูงในแผนกอื่นๆ ก็เป็นคนสนิทกันทั้งนั้น ($\bar{X} = 4.18$) เห็นด้วยว่าฝ่ายนิติบัญญัติเข้าใจใน การทำงานโดยได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.10$) เห็นด้วยถ้าทักษะของงานมีมากกว่านี้ก็ จะทำให้งานคล่องได้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.05$) เห็นด้วยว่าถ้าจัดขั้นตอนของการสั่งงานให้กระชับกว่านี้ก็จะ เป็นการดียิ่ง ($\bar{X} = 3.79$) และไม่แน่ใจว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำยากมากทำให้งานไม่ค่อยจะ สมบูรณ์นัก ($\bar{X} = 2.95$) ไม่แน่ใจว่าระดับของสายการบังคับบัญชาซับซ้อนไม่ชัดเจน ทำให้งานล่าช้า มาก ($\bar{X} = 2.94$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง บุคลากรเห็นด้วยว่า ถ้าเป็นไปได้อยากจะ หาอาชีพเสริมมาจุนเจือเงินเดือนที่ได้รับอยู่ ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าอาชีพของคนใน ชุมชนส่วนใหญ่มีความสำคัญมากที่สุด ($\bar{X} = 4.11$) เห็นด้วยว่าชาวชุมชนส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่ให้ ความเห็นชอบในนโยบายที่หน่วยงานทำเสมอๆ ($\bar{X} = 4.04$) เห็นด้วยว่าอาชีพหลักของคนในชุมชนนี้ ทำรายได้ให้กับเขตนี้มากที่สุด ($\bar{X} = 3.81$) เห็นด้วยว่ารายได้ของครอบครัวพอเพียงกับรายจ่ายทุกๆ เดือน ($\bar{X} = 3.62$) และไม่แน่ใจว่าพรรคการเมืองที่ชื่นชอบได้ทำหน้าที่เป็นฝ่ายรัฐบาล ($\bar{X} = 3.20$) ไม่ แน่ใจว่าพรรคการเมืองที่เป็นรัฐบาลได้ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือเขตนี้อะไร ($\bar{X} = 3.08$) และไม่เห็นว่า ในชุมชนนี้เคยคัดค้านการปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานเสมอๆ ($\bar{X} = 2.18$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ บุคลากรเห็นด้วยว่าอยากให้มีการจัดการฝึกอบรมในสถานที่ทำงานเพื่อให้ได้มีความชำนาญในงานมากขึ้น ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าบุคลากรที่ทำงานในนี้ทุกคนล้วนมีความชำนาญในหน้าที่ทุกๆ คน ($\bar{X} = 3.95$) และไม่แน่ใจว่าจุดงานที่ทำอยู่นี้อยากได้บุคลากรเพิ่มอีกซักคน ($\bar{X} = 2.95$) และไม่เห็นด้วยที่ว่าคนที่เคยทำงานนี้เคยได้มีการลาออกไปทำงานที่อื่นบ่อยมาก ($\bar{X} = 2.25$) ตามลำดับ

ความสำเร็จในการนำนโยบายบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ บุคลากรเห็นด้วยว่า มีการประเมินบุคคลโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ มีการตอบคำถามหรือแจ้งผลการดำเนินการภายในสิบห้าวันหรือตามระยะเวลาที่ได้กำหนด หลังจากมีการร้องขอจากประชาชน ($\bar{X} = 4.35$) เห็นด้วยว่า มีการจัดตั้งศูนย์บริการร่วม เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน เพื่อติดต่อขอทราบข้อมูล ขออนุญาต หรือขออนุมัติในเรื่องต่างๆ ($\bar{X} = 4.34$) เห็นด้วยว่า ทุกๆ 3 ปีจะมีการพิจารณาทบทวน ยกเลิก ปรับปรุงบทบาทภารกิจโดยคำนึงถึงแผนการกระจายอำนาจ และยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด ($\bar{X} = 4.31$) เห็นด้วยว่า การบริหารงานได้ทำตามแผนพัฒนา(แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาสามปี) ($\bar{X} = 4.29$) เห็นด้วยว่า มีการดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้างอย่างเปิดเผย โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่า ประโยชน์และผลเสียที่ประชาชนจะได้รับ ($\bar{X} = 4.29$) เห็นด้วยว่า มีการให้บุคคลภายนอกมาร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.27$) เห็นด้วยว่า ได้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติให้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.17$) เห็นด้วยว่า ได้มีการกำหนดเป้าหมายแผนการดำเนินงานระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการและงบประมาณที่ใช้และได้ติดประกาศให้ประชาชนทราบ ($\bar{X} = 4.16$) เห็นด้วยว่า ได้มีการติดประกาศการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.01$) เห็นด้วยว่า มีการติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนา และได้มีการนำผลมาทบทวนเพื่อปรับปรุงแผนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.93$) และเห็นด้วยว่า ก่อนดำเนินการได้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและได้ชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับ ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

1.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เราจะแยกการวิเคราะห์ออกมาโดยใช้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา
อบต.ที่อาศัยอยู่ โดยมีสมมติฐานย่อยในเรื่องดังกล่าวดังต่อไปนี้

1.2.1 บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่เพศแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ
แตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกันในกลุ่มเพศกับความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ
ในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ รายละเอียดแสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มเพศกับความเห็นต่อปัจจัย
ที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

(n=104)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จใน							
การนำนโยบายการบริหาร	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	df	t-test	Sig.(2-tailed)
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ							
ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐาน ของนโยบาย	ชาย	42	4.31	0.55	102	0.715	0.476
	หญิง	62	4.24	0.54			
ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย	ชาย	42	3.95	0.60	102	-0.067	0.947
	หญิง	62	3.96	0.50			
ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่าง องค์กรต่าง ๆ	ชาย	42	4.24	0.65	102	0.564	0.574
	หญิง	62	4.17	0.64			
ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน	ชาย	42	3.99	0.45	102	-0.204	0.839
	หญิง	62	4.01	0.46			
ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง	ชาย	42	3.56	0.40	102	0.320	0.750
	หญิง	62	3.53	0.44			
ปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ	ชาย	42	3.43	0.58	102	0.235	0.815
	หญิง	62	3.40	0.513			
ความสำเร็จของการนำนโยบาย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากร	ชาย	42	4.23	0.56	102	0.735	0.464
	หญิง	62	4.14	0.56			

จากตาราง 4 ผลการทดสอบข้อมูลด้วย Independent Sample t-test (t-test) ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐาน

ของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย

สรุปได้ว่า บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่เพศแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย

1.2.2 บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่อายุแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในเรื่องอายุกับความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติ ผลการทดสอบรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 5

ตาราง 5 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มอายุกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติ

(n=104)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายมาปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F- test	Sig(2tailed)
ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.448	0.224	0.760	0.470
	ภายในกลุ่ม	101	29.764	0.295		
	รวม	103	30.212			
ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.491	0.745	2.604	0.079
	ภายในกลุ่ม	101	28.908	0.286		
	รวม	103	30.399			
ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่าง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.751	0.376	0.906	0.407

ตาราง 5 (ต่อ)

(n=104)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายมาปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F- test	Sig(2tailed)
องค์กรต่าง ๆ	ภายในกลุ่ม	101	41.864	0.414		
	รวม	103	42.615			
ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.049	0.025	0.116	0.891
	ภายในกลุ่ม	101	21.436	0.212		
	รวม	103	21.485			
ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.622	0.311	1.747	0.179
	ภายในกลุ่ม	101	17.965	0.178		
	รวม	103	18.587			
ปัจจัยด้านของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.369	0.185	0.635	0.532
	ภายในกลุ่ม	101	29.352	0.291		
	รวม	103	29.721			
ความสำเร็จจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.558	0.279	0.881	0.417
	ภายในกลุ่ม	101	32.003	0.317		
	รวม	103	32.561			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 5 ผลการทดสอบด้วย One-Way ANOVA (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย

สรุปได้ว่า บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่อายุแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามนโยบาย ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง และปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบมีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2.3 บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในเรื่อง ระดับการศึกษา กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 6

ตาราง 6 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติ

(n=104)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายมาปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F- test	Sig(2tailed)
ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.222	0.111	0.374	0.689
	ภายในกลุ่ม	101	29.989	0.297		
	รวม	103	30.212			
ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.030	0.515	1.772	0.175
	ภายในกลุ่ม	101	29.369	0.291		
	รวม	103	30.399			
ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.759	1.379	3.501	0.034*
	ภายในกลุ่ม	101	39.856	0.395		
	รวม	103	42.615			
ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.974	0.487	2.402	0.096
	ภายในกลุ่ม	101	20.511	0.203		
	รวม	103	21.485			
ปัจจัยด้านสภาพสังคมเศรษฐกิจและการเมือง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.367	0.184	1.023	0.365
	ภายในกลุ่ม	101	18.219	0.180		
	รวม	103	18.587			
ปัจจัยด้านของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.549	0.275	1.023	0.365
	ภายในกลุ่ม	101	29.172	0.289		
	รวม	103	29.721			
ความสำเร็จจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.090	0.545	1.755	0.179
	ภายในกลุ่ม	101	31.471	0.312		
	รวม	103	32.561			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 6 ผลการทดสอบด้วย One-way ANOVA (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความเห็นว่ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย **ยกเว้น** ปัจจัยด้านการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามนโยบายระหว่างองค์กรต่างๆ ที่พบว่ามีความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD พบว่า บุคลากรที่จบการศึกษาดั้ระดับกว่าปริญญาตรี เห็นด้วยต่อปัจจัยด้านการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามนโยบายระหว่างองค์กรต่างๆ ว่ามีความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติจำแนกตามระดับการศึกษา

(n=104)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายไปปฏิบัติ	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการศึกษา		
					ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ปัจจัยด้านการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามนโยบาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	53	4.36	0.58	-	*	
	ปริญญาตรี	46	4.03	0.69		-	
	สูงกว่าปริญญาตรี	46	4.03	0.32			-

* คู่ที่แตกต่างกันโดยวิธี LSD

สรุปได้ว่า บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแตกต่าง **ยกเว้น** ปัจจัยด้านการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามนโยบายที่พบว่าแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแตกต่าง

1.2.4 บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่ทำงานอยู่ อบต. แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในเรื่องของ อบต. ที่ทำงานอยู่กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติรายละเอียดแสดงดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเห็นระหว่าง อบต. ที่ทำงานอยู่กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

(n=104)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F- test	Sig(2tailed)
ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	5	4.217	0.843	2.181	0.211
	ภายในกลุ่ม	98	25.995	0.265		
	รวม	103	30.212			
ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย	ระหว่างกลุ่ม	5	3.519	0.704	2.571	0.202
	ภายในกลุ่ม	98	26.880	0.274		
	รวม	103	30.399			
ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5	5.889	1.178	2.141	0.314
	ภายในกลุ่ม	98	36.726	0.375		
	รวม	103	42.615			
ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	3.785	0.757	1.191	0.302
	ภายในกลุ่ม	98	17.700	0.181		
	รวม	103	21.485			
ปัจจัยด้านสภาพสังคมเศรษฐกิจและการเมือง	ระหว่างกลุ่ม	5	0.650	0.130	0.710	0.618
	ภายในกลุ่ม	95	17.937	0.183		
	รวม	103	18.587			
ปัจจัยด้านของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5	1.215	0.243	0.835	0.528
	ภายในกลุ่ม	98	28.506	0.291		
	รวม	103	29.721			
ความสำเร็จจากการนำ	ระหว่างกลุ่ม	5	6.775	1.355	2.143	0.142

ตาราง 8 (ต่อ)

(n=104)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F- test	Sig(2tailed)
นโยบายไปปฏิบัติ	ภายในกลุ่ม	98	25.787	0.263		
	รวม	103	32.561			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 8 ผลการทดสอบผลการทดสอบด้วย One – way ANOVA (F- test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า กลุ่ม อบต. ที่ทำงานอยู่ที่แตกต่างกันมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย

สรุปได้ว่า บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่ทำงานอยู่ อบต. ต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กร ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบมีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแตกต่าง

1.3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง และปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์ และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมือง ปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบกับความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ มีราย ละเอียดดังนี้

ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ครั้งนี้ได้ใช้วิธี Stepwise Method เพื่อให้ได้แบบจำลองที่ดีที่สุด ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคกลาง ดังตารางที่ 9

ตาราง 9 ผลการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

(n=104)

ตัวแปร	b	S.E.	B	t	Sig t (2-tailed)
ค่าคงที่ (Constant)	0.629	0.412		1.525	0.130
ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย	0.196	0.072	0.189	2.724	0.008*
ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ	0.368	0.064	0.421	5.722	0.000*
ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	0.288	0.086	0.234	3.363	0.001*
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมือง	0.200	0.092	0.151	2.179	0.032*
ปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ	0.204	0.060	0.195	3.399	0.001*

R=0.828 R² = 0.686 F = 42.792 Sig F(2-tailed) = 0.000**

*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตาราง 9 ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมือง และปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ โดยมี ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ตัวรวมกันสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติได้ร้อยละ 68.6 ($R^2=0.686 \times 100$)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ในด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ด้านทรัพยากรนโยบาย ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ และความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแสดงรายละเอียดดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชาชน จำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติ

(n = 396)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ		ระดับความเห็น							
ในการนำนโยบายการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ในส่วน of ประชาชน		จำนวน / ร้อยละ							
ปัจจัยด้านความต้องการ							3.02	0.64	ไม่แน่ใจ
ของประชาชน									
1. ครอบครัวมีรายได้เพียงพอ	136	129	48	57	26	3.74	1.25	เห็นด้วย	
กับรายจ่ายทุก ๆ เดือน	(34.3)	(32.6)	(12.1)	(14.4)	(6.6)				
2. ทุกวันนี้ชีวิตความเป็นอยู่	111	162	42	61	20	3.71	1.17	เห็นด้วย	
หากินอย่างไม่ผิดเคี้ยว	(28.0)	(40.9)	(10.6)	(15.4)	(5.1)				
3. ถ้ามีบ้านเป็นที่อยู่อาศัยของ	165	128	32	49	22	3.92	1.22	เห็นด้วย	
ตัวเองก็จะเป็นการดียิ่ง	(41.7)	(32.3)	(8.1)	(12.4)	(5.6)				
4. ค่าเช่าบ้านที่ต้องชำระใน	59	77	40	100	120	2.63	1.46	ไม่แน่ใจ	
ปัจจุบันนี้ได้ทำให้ค่าใช้จ่าย	(14.9)	(19.4)	(10.1)	(25.3)	(30.3)				
ประจำเดือนเพิ่มขึ้น									

ตาราง 10 (ต่อ)

(n = 396)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ	ระดับความเห็น								
ในการนำนโยบายการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	
ในส่วนของประชาชน	จำนวน / ร้อยละ								
5. เสื้อผ้าที่มีอยู่ไม่ค่อยจะพอเพียงที่จะใช้ในครอบครัว	11 (2.8)	65 (16.4)	50 (12.6)	121 (30.6)	149 (37.6)	2.16	1.18	ไม่เห็นด้วย	
6. ยากได้รับแจกเสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มที่จำเป็นบ้าง	25 (6.3)	91 (23.0)	53 (13.4)	84 (21.2)	143 (36.1)	2.42	1.34	ไม่เห็นด้วย	
7. ถ้ามีคนใจบุญมาให้ความช่วยเหลือ สิ่งที่ต้องการก็คือเครื่องใช้ในครัวเรือน จำเป็นกว่าสิ่งอื่นใด	39 (9.8)	84 (21.2)	56 (14.1)	61 (15.4)	156 (39.4)	2.47	1.43	ไม่เห็นด้วย	
8. เครื่องใช้ในครัวเรือนส่วนมากชำรุด และมักใช้งานไม่ค่อยจะได้	21 (5.3)	73 (18.4)	52 (13.1)	96 (24.2)	154 (38.9)	2.27	1.29	ไม่เห็นด้วย	
9. สุขภาพจะดีกว่านี้ถ้าได้บริโภคน้ำที่สะอาดบริสุทธิ์	178 (44.9)	149 (37.6)	39 (9.6)	21 (5.3)	10 (2.5)	4.17	0.98	เห็นด้วย	
10. น้ำดื่มสะอาด ๆ หาไม่ค่อยจะได้หรือในชุมชนนี้	85 (21.5)	85 (21.5)	52 (13.1)	118 (29.8)	56 (14.1)	3.06	1.39	ไม่แน่ใจ	
11. ถ้ามีโรงเรียนในเขตนี้เด็ก ๆ ก็คงจะไม่มีความลำบากในการเดินทางไปเรียนหนังสือ	104 (26.3)	109 (27.5)	35 (8.8)	71 (17.9)	77 (19.4)	3.23	1.49	ไม่แน่ใจ	
12. สาเหตุที่เด็ก ๆ ต้องไปเรียนในที่ไกล ๆ เพราะที่นี้มีโรงเรียนไม่เพียงพอ	90 (22.7)	80 (20.2)	66 (16.7)	69 (17.4)	91 (23.0)	3.02	1.49	ไม่แน่ใจ	
13. ในเขตนี้ไม่มีหน่วยงานด้านสาธารณสุขบ้างเลย	18 (4.5)	33 (8.3)	60 (15.2)	96 (24.2)	189 (47.7)	1.98	1.17	ไม่เห็นด้วย	
14. ถ้าหากมีหน่วยงานสาธารณสุขก็คงจะดี เพราะจะทำให้ประชาชนสุขภาพดี	124 (31.3)	97 (24.5)	109 (27.5)	35 (8.8)	31 (7.8)	3.63	1.23	เห็นด้วย	
15. ทางคมนาคมในพื้นที่ไม่ค่อยสะดวกสบาย แยกมาก ๆ	58 (14.6)	101 (25.5)	42 (10.6)	95 (24.0)	100 (25.3)	2.80	1.43	ไม่แน่ใจ	
16. อบต. น่าจะช่วยปรับปรุงเส้นทางให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	102 (25.8)	96 (24.2)	42 (10.6)	58 (14.6)	98 (24.7)	3.12	1.55	ไม่แน่ใจ	

ตาราง 10 (ต่อ)

(n = 396)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ		ระดับความเห็น						
ในการนำนโยบายการบริหาร		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{X}$	S.D.
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ		-----						แปลความ
ในส่วนของประชาชน		จำนวน / ร้อยละ						
ปัจจัยด้านการสนับสนุน							1.95	1.01
สนับสนุนของผู้นำในพื้นที่								ไม่เห็นด้วย
17. ผู้นำในท้องถิ่นไม่ค่อย	13	12	114	84	173		2.01	1.07
จะชอบคนที่ทำงานในเขตนี้	(3.3)	(3.0)	(28.8)	(21.2)	(43.7)			ไม่เห็นด้วย
เลย								
18. ผู้นำในเขตนี้ไม่ค่อยอยาก	11	21	78	89	197		1.89	1.04
ให้ความร่วมมือกับคนที่ทำงาน	(2.8)	(5.3)	(19.7)	(22.5)	(49.7)			ไม่เห็นด้วย
ในเขตนี้เลย								
ปัจจัยด้านทำดีของประชาชน							1.86	1.04
ต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหาร								ไม่เห็นด้วย
ในเขต อบต.								
19. ไม่ค่อยอยากจะไปรับบริการ	10	26	63	102	195		1.87	1.06
หรือติดต่อกับคนที่ทำงานใน	(2.5)	(6.6)	(15.9)	(25.8)	(49.2)			ไม่เห็นด้วย
อบต. นี้เลย								
20. รู้สึกว่าพวกที่ทำงานใน อบต.	13	22	56	103	202		1.85	1.07
ไม่ค่อยจะเป็นมิตรสักเท่าไร	(3.3)	(5.6)	(14.1)	(26.0)	(50.6)			ไม่เห็นด้วย
ความสำเร็จจากการนำนโยบาย							3.89	0.68
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี								เห็นด้วย
ไปปฏิบัติ								
21. อบต. นี้มีการสรุปเป้าหมาย	157	98	112	21	8		3.95	1.03
แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้ว	(39.6)	(24.7)	(28.3)	(5.3)	(2.0)			เห็นด้วย
เสร็จของงานให้ประชาชนทราบ								
อย่างเปิดเผยที่สุด								
22. โครงการต่าง ๆ ที่ได้ทำ	89	183	113	7	4		3.87	0.81
ไปแล้วและกำลังจะทำอยู่	(22.5)	(46.2)	(28.5)	(1.8)	(1.0)			เห็นด้วย
งบประมาณของส่วนต่าง ๆ								
ของ อบต. ได้มีการปิด								
ประกาศให้ทราบเสมอ ๆ								
23. ส่วนมากจะสามารถ	88	177	114	13	4		3.84	0.84
ทราบถึงผลการจัดซื้อจัดจ้าง	(22.2)	(44.7)	(28.8)	(3.3)	(1.0)			เห็นด้วย
ว่าใครได้รับงานไป จาก								
ประกาศของ อบต.								

ตาราง 10 (ต่อ)

(n = 396)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการนำนโยบายการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ในส่วนของประชาชน	ระดับความเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	จำนวน / ร้อยละ							
24. เมื่อเริ่มมีการประกาศ การจัดซื้อจัดจ้าง อบต. ก็ได้ ประกาศให้ทราบในทุกๆ ครั้ง	81 (20.5)	179 (45.2)	112 (28.3)	19 (4.8)	5 (1.3)	3.79	0.86	เห็นด้วย
25. อบต. จะประกาศหรือ แจ้งให้ทราบถึงว่า ใครเป็น ผู้ตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ ๆ ต่าง ๆ ในงานเสมอ ๆ	87 (22.0)	176 (44.4)	102 (25.8)	27 (6.8)	4 (1.0)	3.79	0.89	เห็นด้วย
26. ทุก ๆ คนสามารถเข้าขอ ขั้นตอนและระยะเวลา รวมทั้ง รายละเอียดของการทำงานใน โครงการต่าง ๆ ได้ไม่ยุ่งยาก	92 (23.2)	99 (25.0)	163 (41.2)	33 (8.3)	9 (2.3)	3.58	1.01	เห็นด้วย
27. เมื่อไปถามข้อมูลหรือขอ อนุญาตหรือขอให้อนุมัติเรื่อง ต่าง ๆ ก็สามารถทำได้ง่าย รวดเร็วสะดวกที่สุด	179 (45.2)	132 (33.3)	73 (18.4)	8 (2.0)	4 (1.0)	4.20	0.89	เห็นด้วย
28. การติดต่อเรื่องต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นได้ภายใน โต๊ะเดียว	191 (48.2)	105 (26.5)	85 (21.5)	11 (2.8)	4 (1.0)	4.18	0.93	เห็นด้วย
29. อบต. มีทันสมัยมาก ๆ มีข้อมูลลงในอินเทอร์เน็ตด้วย	187 (47.2)	119 (30.1)	80 (20.2)	6 (1.5)	4 (1.0)	4.21	0.88	เห็นด้วย
30. สะดวกสบายมาทุกคน สามารถดูข้อมูลต่าง ๆ ของ อบต. ได้จากคอมพิวเตอร์ ภายในเขตได้เลย	137 (34.6)	131 (33.1)	113 (28.5)	8 (2.0)	7 (1.8)	3.97	0.93	เห็นด้วย
31. ทาง อบต. มีข้อมูลในด้าน งบประมาณรายจ่ายแต่ละปีให้ ตรวจสอบได้	76 (19.2)	137 (34.6)	149 (37.6)	28 (7.1)	6 (1.5)	3.63	0.92	เห็นด้วย
32. ข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้าง ของ อบต. ที่จะดำเนินการในปี งบประมาณนั้น ๆ ประชาชน สามารถตรวจสอบได้	78 (19.7)	132 (33.3)	155 (39.1)	25 (6.3)	6 (1.5)	3.63	0.92	เห็นด้วย

จากตาราง 10 พบว่า ประชาชนในพื้นที่ อบต. ไม่แน่ใจว่าปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ($\bar{X} = 3.02$) ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ รองลงมา ไม่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 1.95$) และไม่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 1.86$) ส่วนผลการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัตินั้นพบว่า ประชาชนเห็นด้วยต่อความสำเร็จในการนํานโยบายบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า

ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ประชาชนเห็นด้วยว่า สุขภาพจะดีกว่านี้ถ้าได้บริโภคน้ำที่สะอาดบริสุทธิ์มากที่สุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าถ้ามีบ้านเป็นของตัวเองของตัวเองก็จะเป็นการดี ($\bar{X} = 3.92$) เห็นด้วยว่าครอบครัวมีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายทุก ๆ เดือน ($\bar{X} = 3.74$) เห็นด้วยว่าทุกวันนี้ชีวิตความเป็นอยู่หากินอย่างไม่มีผิดเคือง ($\bar{X} = 3.71$) เห็นด้วยว่าถ้าหากมีหน่วยงานสาธารณะสุขก็คงจะดีเพราะจะทำให้ประชาชนสุขภาพดี ($\bar{X} = 3.63$) และไม่แน่ใจว่าถ้ามีโรงเรียนในเขตนี้เด็กๆ ก็คงจะไม่มีควมลำบากในการเดินทางไปเรียนหนังสือ ($\bar{X} = 3.23$) ไม่แน่ใจว่า อบต. น่าจะช่วยปรับปรุงเส้นทางให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.12$) ไม่แน่ใจว่า น้ำดื่มสะอาดๆ หาไม่ค่อยจะได้หรอกในชุมชนนี้ ($\bar{X} = 3.06$) ไม่แน่ใจว่าสาเหตุที่เด็กๆ ต้องไปเรียนในที่ไกลๆ เพราะที่นี้มีโรงเรียนไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.02$) ไม่แน่ใจว่าทางคมนาคมในพื้นที่ไม่ค่อยสะดวกสบาย แะมาก ($\bar{X} = 2.80$) ไม่แน่ใจว่าค่าเช่าบ้านที่ต้องชำระในปัจจุบันนี้ได้ทำให้ค่าใช้จ่ายประจำเดือนเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 2.63$) และไม่เห็นด้วยว่า ถ้ามีคนใจบุญมาให้ความช่วยเหลือ สิ่งที่ต้องการก็คือเครื่องใช้ในครัวเรือนจำเป็นกว่าสิ่งอื่นใด ($\bar{X} = 2.47$) ไม่เห็นด้วยว่าอยากได้รับแจกเสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มที่จำเป็นบ้าง ($\bar{X} = 2.42$) ไม่เห็นด้วยว่าเครื่องใช้ในครัวเรือนส่วนมากชำรุดและมักใช้งานไม่ค่อยจะได้ ($\bar{X} = 2.27$) ไม่เห็นด้วยว่าเสื้อผ้าที่มีอยู่ไม่ค่อยจะพอเพียงที่จะใช้ในครอบครัว ($\bar{X} = 2.16$) และไม่เห็นด้วยที่ว่าในเขตนี้ไม่มีหน่วยงานด้านสาธารณะสุขบ้างเลย ($\bar{X} = 1.98$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ประชาชนไม่เห็นด้วยว่าผู้นำในท้องถิ่นนี้ไม่ค่อยจะชอบคนที่ทำงานในเขตนี้เลย ($\bar{X} = 2.01$) รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วยว่าผู้นำในเขตนี้ไม่ค่อยอยากให้ความร่วมมือกับคนที่ทำงานในเขตนี้เลย ($\bar{X} = 1.89$) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ประชาชนไม่เห็นด้วยที่ว่าไม่ค่อยอยากจะไปรับบริการหรือติดต่อกับคนที่ทำงานใน อบต. นี้เลย ($\bar{X} = 1.87$) และไม่เห็นด้วยว่ารู้สึกว่าการที่ทำงานใน อบต. ไม่ค่อยจะเป็นมิตรสักเท่าไร ($\bar{X} = 1.84$) ตามลำดับ

ความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ประชาชนเห็นด้วยว่า อบต. นี้ทันสมัยมาก มีข้อมูลลงในอินเทอร์เน็ตด้วย ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าเมื่อไปถามข้อมูลหรือขออนุญาตหรือขอให้อนุมัติเรื่องต่างๆ ก็สามารถทำได้ ($\bar{X} = 4.20$) เห็นด้วยว่าการติดต่อเรื่องต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นได้ภายในโต๊ะเดียว ($\bar{X} = 4.18$) เห็นด้วยว่าสะดวกสบายมากทุกๆ คนสามารถดูข้อมูลต่างๆ ของ อบต. ได้จากคอมพิวเตอร์ภายในเขตได้เลย ($\bar{X} = 3.97$) เห็นด้วยว่า อบต. นี้มีการสรุปเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานให้ประชาชนทราบอย่างเปิดเผยที่สุด ($\bar{X} = 3.95$) เห็นด้วยว่าโครงการต่างๆ ที่ได้ทำไปแล้ว และกำลังจะทำอยู่ งบประมาณของส่วนต่างๆ ของ อบต. ได้มีการเปิดเผยให้ทราบเสมอๆ ($\bar{X} = 3.87$) เห็นด้วยว่าส่วนมากจะสามารถทราบถึงผลการจัดซื้อจัดจ้างว่า ใครได้รับงานไปจากประกาศของ อบต. ($\bar{X} = 3.84$) เห็นด้วยว่า อบต. จะประกาศหรือแจ้งให้ทราบถึงว่า ใครเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญๆ ต่าง ๆ ในงานเสมอๆ ($\bar{X} = 3.79$) เห็นด้วยว่าเมื่อเริ่มมีการประกาศการจัดซื้อจัดจ้าง อบต. ก็ได้ประกาศให้ทราบในทุกๆ ครั้ง ($\bar{X} = 3.78$) เห็นด้วยว่าข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้างของ อบต. ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณนั้นๆ ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.63$) เห็นด้วยว่าทาง อบต. มีข้อมูลในด้านงบประมาณรายจ่ายแต่ละปีให้ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.63$) และเห็นด้วยว่าทุกๆ คนสามารถเข้าขอข้อมูลขั้นตอนและระยะเวลา รวมทั้งรายละเอียดของการทำงานในโครงการต่างๆ ได้ไม่ยุ่งยาก ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

2.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของประชาชนที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 3 เราจะแยกการวิเคราะห์ออกมา โดยใช้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่อาศัยอยู่ โดยมีสมมติฐานย่อยในเรื่องดังกล่าว ดังต่อไปนี้

2.2.1 ประชาชนที่เพศแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในกลุ่มเพศกับความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ รายละเอียดแสดงดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มเพศกับความเห็นต่อ
ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

(n=396)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จใน							
การนำนโยบายการบริหาร	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	df	t-test	Sig.(2-tailed)
กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ							
ปัจจัยด้านความต้องการของ	ชาย	193	3.07	0.64	394	1.407	0.160
ประชาชน	หญิง	203	2.98	0.64			
ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำ	ชาย	193	1.90	0.97	394	-0.966	0.335
ในพื้นที่	หญิง	203	2.00	1.06			
ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อ	ชาย	193	1.91	1.05	394	1.018	0.309
ข้าราชการหรือฝ่ายบริหารใน	หญิง	203	1.81	1.03			
เขต อบต.							
ความสำเร็จของการนำนโยบาย	ชาย	193	3.88	0.67	394	-0.339	0.735
การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	หญิง	203	3.99	0.70			
ไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากร							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 11 ผลการทดสอบข้อมูลด้วย Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความเห็นว่ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย

สรุปได้ว่า ประชาชนที่เพศแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแตกต่าง

2.2.2 ประชาชนที่อายุแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในเรื่องอายุกับความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ผลการทดสอบรายละเอียดแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มอายุกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

(n=396)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนํานโยบายไปปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F- test	Sig(2tailed)
ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.157	1.078	2.651	0.072
	ภายในกลุ่ม	393	159.824	0.407		
	รวม	395	161.980			
ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้ว่าในพื้นที่	ระหว่างกลุ่ม	2	27.545	13.772	14.264	0.000*
	ภายในกลุ่ม	393	379.445	0.966		
	รวม	395	406.990			
ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต.	ระหว่างกลุ่ม	2	24.428	12.214	11.903	0.000*
	ภายในกลุ่ม	393	403.261	1.026		
	รวม	395	427.689			
ความสำเร็จจากการนํานโยบายไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	5.017	2.509	5.462	0.000*
	ภายในกลุ่ม	393	180.500	0.459		
	รวม	395	185.517			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 12 ผลการทดสอบด้วย One-Way ANOVA (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชนมีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน **ยกเว้น** ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้ว่าในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ที่พบว่า มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็แตกต่างกันด้วย โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD พบว่า ประชาชนที่อายุ 21-30 ปีเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้ว่าในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ว่ามีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ต่างจากทั้ง 2 กลุ่ม คือ อายุ 31-40 ปี และ อายุ 41 ปีขึ้นไป ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติจำแนกตามอายุ

(n=396)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการนํานโยบายไปปฏิบัติ	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	อายุ		
					21-30 ปี	31-40ปี	41 ปีขึ้นไป
ปัจจัยด้านการสนับสนุนของ ผู้นำในพื้นที่	21-30 ปี	86	2.37	1.10	-		*
	31-40ปี	108	2.05	1.07		-	
	41 ปีขึ้นไป	202	1.72	0.87			-
ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชน ต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหาร ในเขต อบต	21-30 ปี	86	2.28	1.21	-		*
	31-40ปี	108	1.91	1.03		-	
	41 ปีขึ้นไป	202	1.86	0.91			-
ความสำเร็จจากการนํานโยบาย ไปปฏิบัติ	21-30 ปี	86	3.72	0.63	-		*
	31-40ปี	108	3.83	0.61		-	
	41 ปีขึ้นไป	202	3.99	0.73			-

* คู่ที่แตกต่างกันโดยวิธี LSD

สรุปได้ว่า ประชาชนที่อายุแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการของประชาชนแตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็แตกต่างกันด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแตกต่างกัน

2.2.3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกันในเรื่อง ระดับการศึกษากับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ รายละเอียดแสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มระดับการศึกษากับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

(n=396)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนํานโยบายไปปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F- test	Sig(2tailed)
ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.123	0.061	0.149	0.861
	ภายในกลุ่ม	393	161.858	0.412		
	รวม	395	161.980			
ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่	ระหว่างกลุ่ม	2	2.077	1.038	1.008	0.366
	ภายในกลุ่ม	393	404.913	1.030		
	รวม	395	406.990			
ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต.	ระหว่างกลุ่ม	2	3.079	1.539	1.425	0.242
	ภายในกลุ่ม	393	424.610	1.080		
	รวม	395	427.689			
ความสำเร็จจากการนํานโยบายไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.317	0.158	0.336	0.715
	ภายในกลุ่ม	393	185.200	0.471		
	รวม	395	185.517			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบด้วย One-way ANOVA (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชนปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย

สรุปได้ว่า ประชาชนที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแตกต่าง

2.2.4 ประชาชนที่อาชีพแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในเรื่อง อาชีพกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ รายละเอียดแสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มอาชีพกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

(n=396)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายมาปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F- test	Sig(2tailed)
ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.648	1.412	1.531	0.328
	ภายในกลุ่ม	391	156.333	0.400		
	รวม	395	161.980			
ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้ว่าในพื้นที่	ระหว่างกลุ่ม	4	21.442	5.361	1.436	0.413
	ภายในกลุ่ม	391	385.548	0.986		
	รวม	395	406.990			
ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต	ระหว่างกลุ่ม	4	36.206	9.051	0.040	0.897
	ภายในกลุ่ม	391	391.483	1.001		
	รวม	395	427.689			
ความสำเร็จจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4	6.408	1.602	1.497	0.396
	ภายในกลุ่ม	391	179.109	0.458		
	รวม	395	185.517			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบผลการทดสอบด้วย One – way ANOVA (F- test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า กลุ่มอาชีพที่แตกต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐาน ของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติตามนโยบาย ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย

สรุปได้ว่า ประชาชนที่อาชีพแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้ว่าในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแตกต่าง

2.2.5 ประชาชนที่อาศัยอยู่ อบต. แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในเรื่องของ อบต. ที่อยู่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ รายละเอียดแสดงดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเห็นระหว่าง อบต. ที่อยู่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

(n=396)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F- test	Sig(2tailed)
ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน	ระหว่างกลุ่ม	5	45.837	9.167	1.783	0.278
	ภายในกลุ่ม	390	116.144	0.298		
	รวม	395	161.980			
ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้ว่าในพื้นที่	ระหว่างกลุ่ม	5	70.894	14.179	1.453	0.342
	ภายในกลุ่ม	390	336.095	0.862		
	รวม	395	406.990			
ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต.	ระหว่างกลุ่ม	5	66.659	13.332	1.401	0.371
	ภายในกลุ่ม	390	361.030	0.926		
	รวม	395	427.689			
ความสำเร็จจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	5	7.981	1.596	1.506	0.314
	ภายในกลุ่ม	390	177.537	0.455		
	รวม	395	185.517			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตาราง 16 ผลการทดสอบผลการทดสอบด้วย One – way ANOVA (F- test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า กลุ่ม อบต. ที่อยู่ที่แตกต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารและการทำให้ปฏิบัติ

ตามนโยบาย ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และ ปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกันด้วย

สรุปได้ว่า ประชาชนที่อยู่ อบต. ต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกันด้วย จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแตกต่าง

ส่วนที่ 3 สาเหตุที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

3.1 ความเห็นของผู้บริหารเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ”

ผู้บริหารใน อบต. มีส่วนสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในองค์กร เพราะเป็นผู้ที่จะนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปให้บุคลากรภายในองค์กรได้ปฏิบัติ ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารจึงทำให้ทราบได้ว่าผู้บริหารในองค์กรนั้นๆ มีแนวคิดอย่างไรที่ทำให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติประสบผลสำเร็จจนทำให้ อบต. ได้รับรางวัลครั้งนี้ โดย นายทศพร ภิบาลจอมมี นายก อบต. คลองสาม จ.ปทุมธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ” ไว้ดังนี้

“สาเหตุที่ อบต. คลองสามได้รับรางวัลการบริหารจัดการบ้านเมืองมาแล้ว 2 ปี คือ ปี 48 และ ปี 49 ว่า ปัจจัยที่สำคัญ คือ นโยบายต่าง ๆ ที่ออกมาท่านนายก อบต. จะทำการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบอยู่เสมอ และท่านยังให้ยึดเอาประชาชนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญอยู่ของประชาชนโดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนมีการอยู่ดี กินดี ทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐาน และปัจจัยด้านสาธารณูปโภค ในด้านอาชีพให้มีการรวมกลุ่มทำการฝึกอบรมสร้างอาชีพ สนับสนุนสินค้าที่ร่วมกันผลิตขึ้นมา นั่นคือสินค้า OTOP”

(ทศพร ภิบาลจอมมี. 2550: สัมภาษณ์)

ส่วนนายวรณก เทพพิมล รองปลัด อบต. คลองสาม จ.ปทุมธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องดังกล่าวไว้ว่า

“อบต.นี้ได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ มีการประชุม มีการทำประชาคม เพื่อที่จะได้รับทราบถึงต้นตอของปัญหา ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาเชิงรุก มีการดำเนินตามแผนและยุทธศาสตร์ของ อบต. ท่านนายก อบต. ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารจะนำทีมบริหารและข้าราชการไปร่วมปฏิบัติธรรม ในด้านงบประมาณพัฒนาหมู่บ้านจะมีการกระจายให้เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้น แก้ไขปัญหารวดเร็วโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสในการบริหารงานสามารถทำการตรวจสอบได้ มีการยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยนึกถึงความพึงพอใจของประชาชนเป็นหลัก นายก อบต. ท่านจะพูดอยู่เสมอว่า “ประชาชน คือ เจ้านายของเรา” เวลาที่มีการจัดซื้อจัดจ้างก็จะมีตัวแทนต่าง ๆ มาประชุมกันคือ ตัวแทนชุมชน 2 คน ฝ่ายข้าราชการ 2 คน และผู้บริหาร 1 คน

ในด้านข้อมูลข่าวสาร ทาง อบต. จะมีการทำความเข้าใจกับบุคลากรของ อบต. ว่า นโยบายที่มีมานั้นความหมายคืออะไร นั่นคือเราจะต้องทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ไปในทางเดียวกัน ส่วนในด้านการดำเนินงานนั้นติดประกาศให้ทราบว่าโครงการนี้สร้างเมื่อไหร่ จะแล้วเสร็จวันไหน โดยงบประมาณของอะไร จำนวนเท่าไร มีหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบ และจะมีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อวิทยุชุมชน (มี 2 แห่ง) เมื่อมีการประชุมสมาชิกก็จะไปแจ้งให้ลูกบ้าน กำนัน และผู้ใหญ่บ้านทราบ แล้วก็จะเข้ามาร่วมประชุมกัน บางทีก็มีความขัดแย้งกัน แต่เราก็จะร่วมกันแก้ไขปัญหาได้โดยการยึดมติร่วมของที่ประชุมเป็นหลัก”

(วรณก เทพพิมล. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านนางสาวจิตาภา มีสมเดช รองปลัด อบต. บึงยี่โก จ.ปทุมธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่ทาง อบต. ได้รับรางวัลก็เพราะว่าเรามีความสามัคคีกันทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครองจะมีการประชุมหารือกัน ทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน ยึดประชาชนเป็นเป้าหมาย ไม่ได้ยึดตัวเราเองเป็นเป้าหมาย การทำงานในบางครั้งก็มีการทะเลาะเบาะแว้งกันบ้างก็เป็นเพราะไม่ค่อยจะเข้าใจกันแต่เราก็จบเรื่องราวลงที่การประชุมกัน นั่นคือ เราจะหามติร่วมกัน”

(จิตาภา มีสมเดช. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านนายประนอม แก้วหนองเหล็ก ปลัด อบต. บึงยี่โก จ.ปทุมธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่ อบต. นี้ได้รับรางวัลว่า มาจาก ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรใน อบต. ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครอง ประชาชนใน อบต. ของเรามีชุมชนในชุมชนซึ่งมีรวมทั้งหมด 20 กว่าชุมชน ในการบริหารงานโครงการต่าง ๆ แผนต่าง ๆ ประชาชน คณะกรรมการ ทุกๆ ท่านจะเข้ามาร่วมประชุมกัน จะมีโครงการที่เกิดจากการ

เสนอของทุกคน การบริหารงานของฝ่ายบริหารก็จะบริหารงานได้ตรงตามความต้องการของชุมชน เราให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอันดับหนึ่ง”

(ประนอม แก้วหนองเหล็ก. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านนายชาคริต เป๊วะพันธ์ นายก อบต. บางแก้ว จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่ อบต. บางแก้วได้รับรางวัล ปี 49 สาเหตุ คือ คณะผู้บริหารของ อบต. เน้นหลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการออกประชาคม มีการประชาสัมพันธ์แผนงาน โครงการ โดยเจ้าหน้าที่จะนำแบบประเมิน และให้สถาบันราชภัฏเพชรบุรีมาทำการประเมินความพึงพอใจของประชาชน ต่อ อบต. ในด้านการทำงานของหน่วยงานเราก็มีความสามัคคีกันดี ปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ก็จะมีการพูดคุยกันในเรื่องงานที่รับผิดชอบ ส่วนเรื่องงบประมาณก็ไม่เป็นปัญหาเรามีเงินเพียงพอที่จะบริหารงาน บุคลากรของเรามีคุณภาพและรักกันมากครับ”

(ชาคริต เป๊วะพันธ์. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านนายชินวัฒน์ กล้าแสง รองปลัด อบต. บางแก้ว จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่ อบต. นี้ได้รับรางวัลก็เพราะว่า อบต. นี้ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ มีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว บางเรื่องก็ทำงานเชิงรุก โดยการออกไปพบกับประชาชน และฝ่ายบริหารจะช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี เรามีความโปร่งใสสามารถทำการตรวจสอบได้ เมื่อมีชาวสารมาถึง อบต. ก็จะมีการแจ้งให้ทราบรายละเอียดของงาน และจะทำการปิดประกาศให้ทราบถึงเสมอๆ ส่วนในการการจัดซื้อจัดจ้างจะมีคณะกรรมการหมู่บ้านเข้ามาร่วมพิจารณาเสมอๆ มีการประกาศและทำการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย มีการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานโดยคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล สภากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานสภา จะเข้ามาร่วมกันประชุมในทุกวันที่ 20 ของเดือนและที่สำคัญคือเราได้สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมให้กับชาวบ้านให้เขาเข้ามาร่วมประชาคมมากๆ”

(ชินวัฒน์ กล้าแสง. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านนายจรินทร์ สมศรี นายก อบต. ยี่สาร จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่ อบต. ได้รับรางวัลก็เพราะว่า ได้มีการดำเนินการไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น มีการกำหนดปัญหาจากความต้องการของประชาชน มีการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำประชาคม มีการรวมกลุ่มอาชีพในพื้นที่ และได้นำวัสดุในพื้นที่ที่มีอยู่แล้วนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การนำเปลือกไม้โกงกางมาเย็บผ้าเป็นต้น บุคลากรของเราเราก็ดูแลทุกข์ สุข มีการหาอาชีพเสริมให้ร่วมกันทำ ใครมี

ปัญหาเดือดร้อนก็ให้เข้ามาพูดคุยกัน สิ่งใดพอจะช่วยเหลือกันได้ก็จะช่วย ในด้านการพัฒนาสาธารณูปโภค เราได้กระจายความเจริญเข้าไปสู่หมู่บ้านซึ่งมีอยู่ 5 หมู่บ้าน แต่ละปีเราจะมั่งงบประมาณ 10 ล้านบาทต่อปี มีเงินอุดหนุน 3-4 ล้านบาท รวมๆแล้ว คือทุกๆ ปีจะมีไม่ต่ำกว่า 15 ล้านบาท”

(จรินทร์ สมศรี. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านนายณรงค์ศักดิ์ แย้มเกษร หัวหน้าส่วน อบต. ยี่สาร จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่ทาง อบต. ได้รับรางวัลการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีว่า ทาง อบต. จะมีการประชาสัมพันธ์ทั้งระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเราจะประชุมทำความเข้าใจกันและในด้านประชาชนเราจะเผยแพร่ข่าวสารให้ทราบเสมอ โดยเราจะมีหอกระจายข่าวแบบไร้เขต คือ เราจะมีประชาสัมพันธ์ให้ชาวบ้านทราบ มีการลดขั้นตอนการทำงาน ทำให้ชาวบ้านพึงพอใจเพราะมีความสะดวกสบาย เราจะมีการประชาคมชาวบ้านก่อนในทุก ๆ ปี โดยการให้ชาวบ้านเสนอโครงการมาเพื่อที่จะได้เตรียมงบประมาณให้พอเพียง มีคณะกรรมการหมู่บ้านเข้ามาร่วมแก้ไขปัญหา มีความโปร่งใสในการประมูล การจัดซื้อจัดจ้าง มีการประสานงานกันกับส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ ยึดการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของสำนักงบประมาณเป็นหลัก”

(ณรงค์ศักดิ์ แย้มเกษร. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านนายณิธิ พึ่งกระจ่าง นายก อบต. หนองไผ่แบน จ.อุทัยธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่เราได้รับรางวัล ปัจจัยก็คือเรายึดหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงมหาดไทยในทุกๆ ข้อ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ที่สำคัญที่สุดคือ เราจะยึดประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมและให้เข้าทำประชาคมในทุกๆ โครงการทุกกิจกรรมเราไม่ได้ทำโดยพลการครับ สามารถตรวจสอบได้ในกรณีนี้จะมีเจ้าหน้าที่สำนักงาน สตง. เขามาประจำอยู่ เราจะลงพื้นที่เพื่อทราบปัญหาด้วยตัวเอง แล้วนำปัญหานั้นๆ มาคุยกัน โดยเฉพาะท่านนายก อบต. ท่านจะลงพื้นที่ไปกับผู้ว่าราชการจังหวัด”

(ณิธิ พึ่งกระจ่าง. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านนายสุรศักดิ์ วงศ์นาค รองนายก อบต. หนองไผ่แบน จ.อุทัยธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่ทาง อบต. ได้รับรางวัลการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีก็เพราะว่า ได้มีการดำเนินการไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น มีการกำหนดปัญหาจากความต้องการของประชาชน มีการให้ประชาชน

ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำประชาคม มีการรวมกลุ่มอาชีพในพื้นที่ และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองมาอย่างต่อเนื่อง”

(สุรศักดิ์ วงศ์นาค. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านนายม้วน เขียวอุบล นายก อบต. หาดทะนง จ.อุทัยธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่ทาง อบต. หาดทะนง ได้รับรางวัล 2 ปีซ้อน คือ ปี 48 และปี 49 ว่าเนื่องจากการทำงานที่เรานำเรื่องการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก มีการเน้นการแก้ปัญหาทุกอย่างควบคู่กันไป ใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด เน้นแก้ปัญหาด้านสังคมเป็นหลักทั้งในส่วนของบุคลากรใน อบต. และประชาชนในเขตของเรา มีการทำงานแบบบูรณาการทุกภาคส่วนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกๆ ครั้ง และต้องช่วยกันออกความคิดเห็น เสนอปัญหา ส่วนการพัฒนาจะยึดหลักตามแผนรายปี สามปี และแผนห้าปี

ปัญหาของแต่ละหมู่บ้านจะต้องมีการทำความเข้าใจ แล้วนำปัญหามาเรียงลำดับความสำคัญ หาวิธีการแก้ไขปัญหาคำคัญก่อนโดยจะต้องแก้ไขให้ตรงจุดที่ชาวบ้านต้องการ เราจะมีการปรับแผนให้เข้ากับเหตุการณ์ โดยเอาความสำคัญเร่งด่วนของชาวบ้านเป็นหลัก เรื่องที่สำคัญคือ เราจะเน้นไปที่การอยู่ดี กินดี ส่งเสริมอาชีพ สุขภาพ การศึกษา ในด้านการบริหารบุคลากรเน้นบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแบบอย่างประเทศสิงคโปร์ จากที่กล่าวมานี้ที่สำคัญที่สุดคือ เรามีความโปร่งใส ทำให้เราได้รับรางวัล 2 ปีซ้อน”

(ม้วน เขียวอุบล. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านนายเลิศ นัยเนตร กำนัน อบต. หาดทะนง จ.อุทัยธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่ทาง อบต. นี้ได้รับรางวัลเพราะว่า เป้าหมายของ อบต. ของเรา คือ ทำอย่างไรจะทำให้ประชาชนได้รับความสุข มีสวัสดิการ มีงานทำ มีการศึกษาที่ดี มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีจิตใจ และสุขภาพดี นั่นคือ เราจะต้องยึดประชาชนเป็นตัวตั้งครับ คือ ยึดเป็นศูนย์กลาง ส่วนอีกอย่างที่ทำให้เราได้รับรางวัล คือ ท่านนายก อบต. ท่านได้แก้ไขปัญหามาตรงตามจุดของปัญหา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นเราจะประชุมร่วมกัน ใครมีวิธีการ แนวทาง ให้เสนอแนะเข้ามา เราจะช่วยกันแก้ไขปัญหามา ท่านนายก อบต. นี้มีวิสัยทัศน์ ท่านจะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้กับประชาชนครับ เรามีความโปร่งใสในการทำงาน มีคณะกรรมการตรวจงาน ในฝ่ายบริหาร ท่านนายก อบต. รองนายก จะไม่มีความลับซึ่งกันและกัน จะเปิดเผยกัน”

(เลิศ นัยเนตร. 2550: สัมภาษณ์)

เมื่อนำผลจากการสัมภาษณ์ความเห็นของผู้บริหารเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ” ในคำถามที่ว่าสาเหตุที่ทำให้หน่วยงาน

ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ มาแยกวิเคราะห์ในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้ คือ

ด้านปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย

ผู้บริหาร อบต. ที่มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายเป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต. ประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จนได้รับรางวัลการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีควรจะต้องปฏิบัติดังนี้คือ “ยึดเอาประชาชนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญอยู่ของประชาชน โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนมีการอยู่ดี กินดี” (ทศพร ภิบาลจอมมี. 2550: สัมภาษณ์)” มีการดำเนินตามแผนและยุทธศาสตร์ของ อบต....จะต้องทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ไปในทางเดียวกัน” (วรกนก เทพพิมล. 2550: สัมภาษณ์) “ฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครองจะมีการประชุมหารือกัน ทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน” (จิตาภา มีสมเดช. 2550: สัมภาษณ์) “โครงการต่างๆ แผนต่างๆ ประชาชน คณะกรรมการต่างๆ ท่านจะเข้ามาร่วมประชุมกัน... ฝ่ายบริหารก็จะบริหารงานได้ตรงตามความต้องการของชุมชน” (ประนอม แก้วหนองเหล็ก. 2550: สัมภาษณ์) “ในด้านการทำงานของหน่วยงานเราก็มีความสามัคคีกันดี ปัญหาเล็กๆน้อยๆ ก็จะมีการพูดคุยกันในเรื่องงานที่รับผิดชอบ” (ชาคริต เปฏะพันธ์. 2550: สัมภาษณ์) “คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล สภากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานสภา จะเข้ามาร่วมกันประชุมกัน” (ชินวัฒน์ กล้าแสง. 2550: สัมภาษณ์) “มีการดำเนินการไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น มีการกำหนดปัญหาจากความเดือดร้อนของประชาชน” (จรินทร์ สมศรี. 2550: สัมภาษณ์) “มีการประชาสัมพันธ์ทั้งระหว่างบุคลากร และ ผู้ปฏิบัติงานเราจะประชุมทำความเข้าใจกัน” (ณรงค์ศักดิ์ แย้มเกสร. 2550: สัมภาษณ์) “ยึดหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงมหาดไทยในทุกๆข้อ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ที่สำคัญที่สุดคือ เราจะยึดประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วม” (นที พึ่งกระจ่าง. 2550: สัมภาษณ์) “มีการดำเนินการไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น มีการกำหนดปัญหาจากความเดือดร้อนของประชาชน” (สุรศักดิ์ วงศ์นาค. 2550 : สัมภาษณ์) “การพัฒนา จะยึดหลักตามแผนรายปี สามปี และแผนห้าปี...มีการปรับแผนให้เข้ากับเหตุการณ์ โดยเอาความสำคัญเร่งด่วนของชาวบ้านเป็นหลัก” (ม้วน เขียวอุบล. 2550: สัมภาษณ์) “เป้าหมายของ อบต. ของเรา คือ ทำอย่างไรจะทำให้ประชาชนได้รับความสุข...เราจะต้องยึดประชาชนเป็นตัวตั้ง” (เลิศ นัยเนตร. 2550: สัมภาษณ์)

ด้านปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย

ผู้บริหาร อบต. ที่มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบายเป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต. ประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจนได้รับรางวัลการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีควรจะต้องปฏิบัติดังนี้คือ “ในด้านงบประมาณพัฒนาหมู่บ้านจะมีการกระจายให้มีความเหมาะสมกับปัญหา...การจัดซื้อจัดจ้างก็จะมีตัวแทนต่าง ๆ มาประชุมกัน” (วรกนก เทพพิมล. 2550: สัมภาษณ์) “การบริหารงาน

ของฝ่ายบริหารก็จะบริหารงานได้ตรงตามความต้องการของชุมชน” (ประนอม แก้วหนองเหล็ก. 2550: สัมภาษณ์) “เรื่องงบประมาณก็ไม่ใช่ปัญหาเรามีเงินเพียงพอที่จะบริหารงาน บุคลากรของเรามีคุณภาพและรักกันมาก” (ชาคริต เปฏะพันธ์. 2550: สัมภาษณ์) “มีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว บางเรื่องก็ทำงานเชิงรุก โดยการออกไปพบกับประชาชน และฝ่ายบริหารจะช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี” (ชินวัณ กล้าแสง. 2550: สัมภาษณ์) “บุคลากรของเราเราก็ดูแลทุกข์ สุข มีการหาอาชีพเสริมให้ร่วมกันทำ ใครมีปัญหาเดือดร้อนก็ให้เข้ามาพูดคุยกัน สิ่งใดพอจะช่วยเหลือกันได้ก็จะช่วย” (จิรินทร์ สมศรี. 2550: สัมภาษณ์) “โดยการให้ชาวบ้านเสนอโครงการมาเพื่อที่จะได้เตรียมงบประมาณให้พอเพียง มีคณะกรรมการหมู่บ้านเข้ามาช่วยแก้ปัญหา มีความโปร่งใสในการประมูล การจัดซื้อจัดจ้าง มีการประสานงานกับส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ ยึดการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานงบประมาณเป็นหลัก” (ณรงค์ศักดิ์ แย้มเกษร. 2550: สัมภาษณ์) “ในท้องถิ่นนี้ข้าราชการที่ทำงานจริง ๆ เขามีความเข้าใจหลักการบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายสภา ฝ่ายบริหารเขาเข้าใจกัน ไม่มีข้อโต้แย้งหรือว่าโอ้อวด ถ้อยทีถ้อยอาศัย รู้รักสามัคคีกัน” (นที พึ่งกระจ่าง. 2550: สัมภาษณ์) “มีการกำหนดปัญหาจากความต้องการของประชาชน มีการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำประชาคม มีการรวมกลุ่มอาชีพในพื้นที่” (สุรศักดิ์ วงศ์นาค. 2550: สัมภาษณ์) “เราเน้นเรื่องการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก มีการเน้นการแก้ปัญหาทุกอย่างควบคู่กันไป ใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด เน้นแก้ปัญหาด้านสังคมเป็นหลักทั้งในส่วนของบุคลากรใน อบต. และประชาชนในเขตของเรา มีการทำงานแบบบูรณาการทุกภาคส่วนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกครั้ง และต้องช่วยกันออกความคิดเห็น เสนอปัญหา” (ม้วน เขียวอุบล. 2550: สัมภาษณ์)

ด้านปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ

ผู้บริหาร อบต. ที่มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ เป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต. ประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ควรจะต้องปฏิบัติดังนี้คือ “นโยบายต่าง ๆ ที่ออกมาท่านนายก อบต. จะทำการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบอยู่เสมอ” (ทศพร ภิบาลจอมมี. 2550: สัมภาษณ์) “จะมีการทำความเข้าใจกับบุคลากรของ อบต. ว่า นโยบายที่มีมานั้นหมายความว่าอะไร...มีหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบ และจะมีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อวิทยุชุมชน” (วรกนก เทพพิมล. 2550: สัมภาษณ์) “ในการบริหารงาน โครงการต่างๆ แผนต่างๆ ประชาชน คณะกรรมการต่างๆ ท่านจะเข้ามาร่วมประชุมกัน” (ประนอม แก้วหนองเหล็ก. 2550: สัมภาษณ์) “มีการประชาสัมพันธ์แผนงานโครงการ “ (ชาคริต เปฏะพันธ์. 2550: สัมภาษณ์) “เมื่อมีข่าวสารมาถึง อบต. ก็จะมีการแจ้งให้ทราบรายละเอียดของงาน และจะทำการปิดประกาศให้ทราบถึงเสมอๆ” (ชินวัณ กล้าแสง. 2550: สัมภาษณ์) “ทาง อบต. จะมีการประชาสัมพันธ์ทั้งระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เราจะประชุมทำความเข้าใจกันและในด้านประชาชนเราจะเผยแพร่ข่าวสารให้ทราบเสมอ โดยเราจะมีหอกระจายข่าวแบบไว้

เขต คือ เราจะมีประชาสัมพันธ์ให้ชาวบ้านทราบ” (ณรงค์ศักดิ์ แย้มเกสร. 2550: สัมภาษณ์) “เราจะลงพื้นที่เพื่อทราบปัญหาด้วยตัวเอง แล้วนำปัญหานั้น ๆ มาคุยกัน” (นที พึ่งกระจ่าง. 2550: สัมภาษณ์)

ด้านปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน

ผู้บริหาร อบต. ที่มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต. ประสบความสำเร็จจากการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติ ควรจะต้องปฏิบัติดังนี้คือ “บุคลากรของเรามีคุณภาพและรักกันมาก” (ชาคริต เปฏะพันธ์. 2550: สัมภาษณ์) “มาจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรใน อบต. ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครอง” (ประนอม แก้วหนองเหล็ก. 2550: สัมภาษณ์) “ในด้านการทำงานของหน่วยงานเราก็มีความสามัคคีกันดี ปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็จะมีการพูดคุยกันในเรื่องงานที่รับผิดชอบ...บุคลากรของเรามีคุณภาพและรักกันมากครับ” (ชาคริต เปฏะพันธ์. 2550: สัมภาษณ์) “บางเรื่องก็ทำงานเชิงรุก โดยการออกไปพบกับประชาชน และฝ่ายบริหารจะช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี” (ชินวัฒน์ กล้าแสง. 2550: สัมภาษณ์) “บุคลากรของเราเราก็ดูแลทุกข์ สุข มีการหาอาชีพเสริมให้ร่วมกันทำ ใครมีปัญหาเดือดร้อนก็ให้เข้ามาพูดคุยกัน สิ่งใดพอจะช่วยเหลือกันได้ก็จะช่วย” (จรินทร์ สมศรี. 2550: สัมภาษณ์) “เนื่องจากการที่เราเน้นเรื่องการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก มีการเน้นการแก้ปัญหาทุกอย่างควบคู่กันไป” (ม้วน เขียวอุบล. 2550: สัมภาษณ์)

ด้านปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

ผู้บริหาร อบต. ที่มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองเป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต. ประสบความสำเร็จจากการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติ ควรจะต้องปฏิบัติดังนี้คือ “ดูความเป็นอยู่ของประชาชนโดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนมีการอยู่ดี กินดี ทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐาน และปัจจัยด้านสาธารณูปโภค ในด้านอาชีพให้มีการรวมกลุ่มทำการฝึกอบรมสร้างอาชีพ สนับสนุนสินค้าที่ร่วมกันผลิตขึ้นมา นั่นคือ สินค้า OTOP” (ทศพร ภิบาลจอมมี. 2550: สัมภาษณ์) “มีการรวมกลุ่มอาชีพในพื้นที่ และได้นำวัสดุในพื้นที่ที่มีอยู่แล้วนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การนำเปลือกไม้โกงกางมาเย็บผ้า เป็นต้น บุคลากรของเราเราก็ดูแลทุกข์ สุข มีการหาอาชีพเสริมให้ร่วมกันทำ ใครมีปัญหาเดือดร้อนก็ให้เข้ามาพูดคุยกัน สิ่งใดพอจะช่วยเหลือกันได้ก็จะช่วย” (จรินทร์ สมศรี. 2550: สัมภาษณ์) “มีการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำประชาคม มีการรวมกลุ่มอาชีพในพื้นที่” (สุรศักดิ์ วงศ์นาค. 2550: สัมภาษณ์) “มีการเน้นแก้ปัญหาในด้านสังคมเป็นหลักทั้งในส่วนของบุคลากรใน อบต. และประชาชนในเขตของเรา...เรื่องที่สำคัญคือ เราจะเน้นไปที่การอยู่ดี กินดี ส่งเสริมอาชีพ สุขภาพ การศึกษา” (ม้วน เขียวอุบล. 2550: สัมภาษณ์) “ทำอย่างไรจะทำให้ประชาชนได้รับความสุข มีสวัสดิการ มีงานทำ มีการศึกษาที่ดี มีเทคโนโลยีใหม่ๆ มีจิตใจและสุขภาพดี” (เลิศ นัยเนตร. 2550: สัมภาษณ์)

ด้านปัจจัยด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ

ผู้บริหาร อบต. ที่มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านบุคลากรที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต. ประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ควรจะต้องปฏิบัติดังนี้คือ “มีการประชุม มีการทำประชาคม เพื่อที่จะได้รับทราบถึงต้นตอของปัญหา ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาเชิงรุก มีการดำเนินตามแผนและยุทธศาสตร์ของ อบต. ท่านนายก อบต. ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารจะนำทีมบริหารและข้าราชการไปร่วมปฏิบัติธรรม” (วรกนก เทพพิมล. 2550: สัมภาษณ์) “เรามีความสามัคคีกันทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครอง จะมีการประชุมหารือกัน” (จิตาภา มีสมเดช. 2550: สัมภาษณ์) “ความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรใน อบต.” (ประนอม แก้วหนองเหล็ก. 2550: สัมภาษณ์) “คณะผู้บริหารของ อบต. เน้นหลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้มีการออกประชาคม...ในด้านการดำเนินงานของหน่วยงานเราก็มีความสามัคคีกันดี ปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ก็จะมีการพูดคุยกันในเรื่องงานที่รับผิดชอบ...บุคลากรของเรามีคุณภาพ”(ชาคริต เปฏะพันธ์. 2550: สัมภาษณ์)”อบต. นี้ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ มีการแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว” (ชินวัฒน์ กล้าแสง. 2550: สัมภาษณ์) “เราทำงานร่วมกันได้โดยใช้หลักให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความเห็นของทุกคน” (จรินทร์ สมศรี. 2550: สัมภาษณ์) “เรายึดหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงมหาดไทยในทุกๆ ข้อ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้” (นที พึ่งกระจ่าง. 2550: สัมภาษณ์) “เราเน้นเรื่องการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก มีการเน้นการแก้ปัญหาทุกอย่างควบคู่กันไป” (ม้วน เขียวอุบล. 2550: สัมภาษณ์)

3.2 ความเห็นในเรื่อง “ปัญหาสำคัญของการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ของหน่วยงานมีอะไรบ้าง และปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไร”

ในเรื่อง สิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญของหน่วยงานที่ทำให้การนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ในแต่ละ อบต. ผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้อย่างน่าสนใจ คือ นายทศพร ภิบาลจอมมี นายก อบต. คลองสาม จ.ปทุมธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“ส่วนในด้านปัญหา คือ ปัญหาระเบียบราชการที่ล่าช้า การเบิกจ่ายงบประมาณ และปัญหาด้านการไม่เข้าใจในปัญหาที่แท้จริง มีการก้าวก่ายหน้าทีกันในการบริหารงาน ทำให้งานเดินไม่สะดวกบ้าง”

(ทศพร ภิบาลจอมมี. 2550: สัมภาษณ์)

ส่วนนาย วรกก เทพพิมล รองปลัด อบต. คลองสาม จ.ปทุมธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องดังกล่าวไว้ว่า

“ปัญหาใน อบต. คือ การไม่ค่อยจะเข้าใจกันของคนที่ปฏิบัติงาน คือ เข้าใจงานหรือหน้าที่ไปคนละอย่าง ซึ่งเกิดจากการไปอ่านหรือทำความเข้าใจในข่าวสารแล้วคิดไปเองว่าตนเองคิดถูก”

(วรกก เทพพิมล. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านนางสาวจิตาภา มีสมเดช รองปลัด อบต. บึงยี่โก จ.ปทุมธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุสำคัญของปัญหาก็คือ เรื่องของการเบิกจ่ายงบประมาณและการเกี่ยงกันที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และเรื่องของการเมืองในพื้นที่ สาเหตุก็คือ การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นบางครั้งเรื่องราวก็จะมาถึงภายใน อบต. เอง เพราะทุกคนก็รู้จักกันเป็นพี่เป็นน้อง เป็นญาติกันทั้งนั้น”

(จิตาภา มีสมเดช. 2550: สัมภาษณ์)

ในทำนองเดียวกัน นายชาคริต เป๊วะพันธ์ นายก อบต. บางแก้ว จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“ส่วนในด้านปัญหาของการบริหารงานใน อบต. ก็คือ 1. เรื่องการปฏิบัติตามระเบียบหรือขั้นตอนต่าง ๆ ของทางราชการ เจ้าหน้าที่บางคนอาจจะละเลยปัญหา โดยเห็นเป็นเรื่องที่ไกลตัว 2. ปัญหาเรื่องระเบียบการสั่งการมันมีหลายเรื่อง บางเรื่องต้องปฏิบัติช่วง 3 เดือน และ บางช่วงก็ 6 เดือน ต้องมีการรายงานตามระเบียบ ทำให้การปฏิบัติตามระเบียบเป็นไปโดยไม่ราบรื่น 3. เกิดภาวะงานล้นคน คือ งานเสร็จไม่ทัน เอกสารไม่พร้อมให้ตรวจ”

(ชาคริต เป๊วะพันธ์. 2550: สัมภาษณ์)

ส่วนนาย นายชินวัฒน์ กล้าแสง รองปลัด อบต. บางแก้ว จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“ในด้านปัญหาที่สำคัญของ อบต. ก็คือการไม่เข้าใจในปัญหาที่แท้จริง ต่างคนต่างคิดว่าตัวเองคิดถูกแล้ว บางทีก็จะโต้เถียงกันบ้างในที่ประชุม และบางครั้งบุคลากรของเราเองก็ไม่ค่อยจะเข้าใจในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของเรื่องแต่ละเรื่องหรืออาจจะเข้าใจแต่ลืมไปแล้วก็ได้”

(ชินวัฒน์ กล้าแสง. 2550: สัมภาษณ์)

ในส่วนของ นายจรินทร์ สมศรี นายก อบต. ยี่สาร จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“ในด้านปัญหาของการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ คือ การที่ยังไม่เข้าใจในนโยบายนี้อย่างจริงจัง เช่น บางหน่วยได้สร้างงานขึ้นมาแต่ใช้ไม่ได้ อย่างกรณีเช่น การสร้างหอน้ำ เมื่อสร้างเสร็จแล้วก็ไม่มีนำมาใช้ประโยชน์ คือ พอได้งบประมาณมาก็สร้างก่อนแล้วค่อยหาน้ำมาทีหลัง เป็นการแก้ไขปัญหาก็ได้ไม่ตรงจุด ไม่มีการวางแผน ทำให้งบประมาณของประชาชนสูญเปล่า หาค่าไม่ได้ ปัญหาอีกปัญหาก็คือ เขตหน้าที่ระหว่าง อบจ. กับ อบต. คือ มีการเกี่ยงพื้นที่กันในการแก้ไขปัญห ปัญหาของชาวบ้านก็คือไม่รู้เรื่อง ทั้ง ๆ ที่ได้มีการปิดประกาศแจ้งให้ทราบแล้ว แต่เมื่อเรียกเขามาถามแล้ว เขาก็บอกว่าไม่รู้ว่ามีการขุดคลอง เป็นต้น

ปัญหาทางด้านการเมือง เกี่ยวกับการเลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การเลือกตั้งนายก อบต. ทำให้มีการแบ่งกลุ่มกันมีความหวาดระแวงซึ่งกันและกัน ส่วนปัญหาของพนักงานใน อบต. กับชาวบ้านเราไม่มีครับ เราทำงานร่วมกันได้โดยใช้หลักให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความเห็นของทุกๆ คน”

(จรินทร์ สมศรี. 2550: สัมภาษณ์)

ในปัญหาเดียวกัน นายณรงค์ศักดิ์ แย้มเกสร หัวหน้าส่วน อบต. ยี่สาร จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“ในด้านปัญหาของการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัตินั้น อบต. นี้จะมีปัญหาบ้างก็ในเรื่องของขั้นตอนของการเบิกจ่ายงบประมาณบ้าง เนื่องจากบางปีนั้นงบประมาณเบิกจ่ายไม่ทันการทำให้ทำงานสะดุดไปบ้าง และบุคลากรบางครั้งไม่ทำความเข้าใจกับรายละเอียดของงานที่รับผิดชอบ หรือบางทีก็เข้าใจไปสิ่งที่ตนคิดว่าถูกต้องแล้ว”

(ณรงค์ศักดิ์ แย้มเกสร. 2550: สัมภาษณ์)

ในส่วนของ นายนที พึ่งกระจ่าง นายก อบต. หนองไผ่แบน จ.อุทัยธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“ส่วนปัญหาในด้านการบริหารงาน ไม่ค่อยจะมีเกิดขึ้นครับ เพราะว่าเปอร์เซ็นต์จะมีน้อย คือว่าในท้องถิ่นนี้ข้าราชการที่ทำจริงๆ เขามีความเข้าใจในหลักการบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายสภา ฝ่ายบริหารเขาเข้าใจกัน ไม่มีข้อโต้แย้งหรือว่าโอ้อวด ถ้อยทีถ้อยอาศัย รู้รักสามัคคีกัน ผมก็ยอมรับว่าบางครั้งผมก็เสียความรู้สึกไปบ้างเช่นกันแต่ผมก็ทำได้”

(นที พึ่งกระจ่าง. 2550: สัมภาษณ์)

ส่วนทางด้านของ นายม้วน เขียวอุบล นายก อบต. หาดทะนง จ.อุทัยธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“ปัญหาในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติข้อนี้เป็นปัญหาด้านของการร่วมทำงานของบุคลากรเรา คือ ชอบเอาอารมณ์เข้ามาพูดกันที่ประชุม โดยต่างคนต่างมีความเห็นที่แตกต่างกันและยึดตัวเองเป็นหลักในการแก้ไขปัญหา ปัญหาในเรื่องการล่าช้าในการเบิกจ่ายงบประมาณทำให้มีการถ่ายโอนไม่ทัน และปัญหาเรื่องการทำงานที่บุคลากรบางคนยังไม่เข้าใจในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติ”

(ม้วน เขียวอุบล. 2550: สัมภาษณ์)

ในปัญหาเดียวกันนั้น นายเลิศ นัยเนตร กำนัน อบต. หาดทะนง จ.อุทัยธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“ปัญหาที่สำคัญของการนำนโยบายนี้มาใช้ก็คือ การไม่ทำความเข้าใจในนโยบายอย่างจริงจังของบุคลากรบางคน แต่ละคนจะคิดตามใจตัวเอง และปัญหามันก็จะตามมานั่นคือ บางครั้งก็จะทำให้งานไม่เดิน นอกนั้นเราก็ไม่ค่อยจะมีปัญหาอะไร”

(เลิศ นัยเนตร. 2550: สัมภาษณ์)

3.3 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาสำคัญของการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ของหน่วยงาน”

ผู้บริหาร อบต. ได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาสำคัญของการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ของหน่วยงานไว้อย่างน่าสนใจ โดย นายทศพร ภิบาลจอมมี นายก อบต. คลองสาม จ.ปทุมธานี ได้ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะของแนวทางแก้ไขปัญหานี้ไว้ว่า

“ในด้านข้อเสนอแนะของแนวทางการแก้ไขปัญหา ก็คือ ทางฝ่ายบริหารได้มีการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ แต่ละคนควรจะรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ไม่ควรจะมีการก้าวก่ายหน้าที่กัน แต่ปัญหาบางปัญหาก็คือควรที่จะนำมาปรึกษาหารือกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหา และจะต้องสามารถหาข้อสรุปแยกแยะปัญหาให้ได้”

(ทศพร ภิบาลจอมมี. 2550: สัมภาษณ์)

ส่วนนาย วรกก เทพพิมล รองปลัด อบต. คลองสาม จ.ปทุมธานี ได้ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขในเรื่องดังกล่าวไว้ว่า

“ในด้านการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาหนี้ ทาง อบต. คือ ท่านนายก อบต. จะเรียกให้มาประชุม และทำความเข้าใจ มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และซักถามปัญหา ท่านนายกจะแก้ไขให้และทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานให้เด่นชัด โดยจะมีการลงประชามติยึดหลักความเข้าใจและเสียงข้างมากในที่ประชุมเป็นหลัก”

(วรกก เทพพิมล. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านนางสาวจิตาภา มีสมเดช รองปลัด อบต. บึงยี่โก จ.ปทุมธานี ได้ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหานี้ไว้ว่า

“จะต้องมีการวางแผนการทำงานประมาณประจำปีและปีต่อ ๆ ไปให้ดี คือ ควรจะมีการวางแผนให้รัดกุม โดยยึดระเบียบแบบแผนของสำนักงานประมาณเป็นหลักให้มาก ส่วนเรื่องการเมืองท้องถิ่นนั้น เราจะต้องมาทำความเข้าใจกันว่าเราจะต้องวางตัวเป็นกลาง จะต้องช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตามสมควรและจะต้องไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมากเกินไป”

(จิตาภา มีสมเดช. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้าน นายชาคริต เป๊วะพันธ์ นายก อบต. บางแก้ว จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหานี้ไว้ว่า

“ในด้านการแก้ไขปัญหาที่โดยการจัดส่งบุคลากรไปอบรมทุก ๆ หลักสูตร แล้วนำมาประชุมนิเทศงานกัน โดยนายก อบต. จะเป็นคนนิเทศงาน ทำการอบรม พัฒนา รวมทั้งติดตามงาน ในด้านบุคลากรตอนนี้เราได้เพิ่มบุคลากรแล้ว โดยได้นำบุคลากรเข้ามาร่วมรับผิดชอบในปัญหานี้ ๆ ในด้านการจัดทำเอกสารจึงรวดเร็วขึ้น มีการเบิกจ่ายงบประมาณรวดเร็ว โดยเจ้าหน้าที่ส่วนของการพัฒนาชุมชน หรือผู้ได้รับมอบหมายทำให้เรื่องราวดำเนินการแก้ไขได้รวดเร็ว”

(ชาคริต เป๊วะพันธ์. 2550: สัมภาษณ์)

ส่วน นายชินวัฒน์ กล้าแสง รองปลัด อบต. บางแก้ว จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหานี้ไว้ว่า

“ส่วนข้อเสนอแนะก็คือ ทาง อบต. ควรจะมีการประชุมกันเพื่อที่จะให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในปัญหาและช่วยกันหาทางออกให้ปัญหา ส่วนในเรื่องวัตถุประสงค์ของเรื่องงานนั้น เราก็จะอธิบายทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานอีกครั้งให้เข้าใจอย่างถ่องแท้”

(ชินวัฒน์ กล้าแสง. 2550: สัมภาษณ์)

ปัญหาเดียวกัน นายจรินทร์ สมศรี นายก อบต. ยี่สาร จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหานี้ไว้ว่า

“ในด้านข้อเสนอแนะก็คือ ย้ำรอกแก้ไขปัญหให้กับบุคลากรในกรณีที่เกิดปัญหาแล้ว ควรจะมีการเข้าไปแก้ไขปัญหาดังแต่เริ่มมีปัญหาก่อนตัว ส่วนปัญหาด้านความไม่เข้าใจกันก็ควรจะมีการชี้แจงและร่วมกันแก้ไขปัญหาคำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ในชัดเจน”

(จรินทร์ สมศรี. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านของ นายณรงค์ศักดิ์ แย้มเกสร หัวหน้าส่วน อบต. ยี่สาร จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหานี้ไว้ว่า

“ในด้านการเสนอแนะก็คือ เราทุกคนจะต้องมีการประชุมกันเพื่อแจ้งให้ทราบถึงเรื่องราวและวัตถุประสงค์ไปในทิศทางเดียวกันส่วนการเบิกจ่ายงบประมาณก็จะต้องมีการเตรียมพร้อม มีการตั้งเบิกล่วงหน้า และจะต้องคาดการณ์สถานการณ์ได้ ส่วนบุคลากรก็จะต้องมีการปรึกษาหารือกันทำความเข้าใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบให้ดี”

(ณรงค์ศักดิ์ แย้มเกสร. 2550: สัมภาษณ์)

ส่วน นายณที พึ่งกระจ่าง นายก อบต. หອງไผ่แบน จ.อุทัยธานี ได้ให้ความเห็นข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหานี้ไว้ว่า

“ในด้านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหานั้น ฝ่ายบริหารจะต้องยึดความถูกต้องเป็นหลักอย่าไปยึดความถูกต้อง อย่าไปยึดกำไรเป็นหลัก ในด้านกิจการงานจะต้องยึดผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ผมถือว่าสำคัญที่สุด ปัญหาบางปัญหาวีธีการแก้ไขอาจไม่ถูกใจไปทุกคน แต่ท่านนายก อบต. และผมก็ช่วยไกลเกลี่ยให้โดยให้ยึดหลักรัฐสวัสดิการ ไม่ให้แตกแยกกัน ต้องคุยกัน หันหน้าปรึกษาหารือกัน”

(ณที พึ่งกระจ่าง. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านของ นายม้วน เขียวอุบล นายก อบต. หาดทะนง จ.อุทัยธานี ได้ให้ความเห็นข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหานี้ไว้ว่า

“ในด้านวิธีการแก้ไขปัญหาคือ เราควรจะต้องหาข้อยุติ โดยการหาแนวทางการแก้ไขปัญหามีการปรึกษาหารือกัน มีการประชุมแก้ไขปัญห ส่วนในเรื่องการล่าช้าของงบประมาณนั้น ในปีต่อ ๆ ไปเราจะต้องนำปัญหาเหล่านี้มาเป็นบทเรียน และจะต้องตั้งเบ็กไว้ล่วงหน้าให้พอเพียง ส่วนการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าคือ อบต. ของเราโชคดีคือ มีโรงแรมขนาดใหญ่ เราก็เอามาใช้จ่ายพัฒนาก่อน”

(ม้วน เขียวอุบล. 2550: สัมภาษณ์)

ในส่วนของ นายเลิศ นัยเนตร กำนัน อบต. หาดทะนง จ.อุทัยธานี ได้ให้ความเห็นแนวทางแก้ไขปัญหและข้อเสนอแนะในเรื่องนี้ไว้ว่า

“วิธีการแก้ปัญหาก็คือ จะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือกัน การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เป้าหมายก็คือ ความอยู่ดี มีสุข ของประชาชนนั่นเอง ฉะนั้นเราจะต้องทำความเข้าใจให้ไปในทิศทางเดียวกันจะได้ไม่หลงทาง”

(เลิศ นัยเนตร. 2550: สัมภาษณ์)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่ได้รับรางวัลการบริหารกิจการบ้านเมืองในปี พ.ศ.2549 ศึกษากรณี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดอุทัยธานี

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากร นโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

สมมติฐานที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. บุคลากรที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง จำนวนทั้งสิ้น 104 คน โดยคัดเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จาก อบต. ที่ได้เลือกเอาไว้แล้ว
2. ประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง มีจำนวนทั้งสิ้น 38,015 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamanae (Yamanae, Taro. 1973: 1,089) จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 396 คน ซึ่งจะทำการคัดเลือกตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการใช้ตารางเลขสุ่ม

พื้นที่ดำเนินการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ได้แก่ อบต. คลองสาม
อบต. บึงยี่โถในจังหวัดปทุมธานี อบต. บางแก้ว, อบต. ยี่สาร ในจังหวัดสมุทรสงคราม และอบต.
หนองไผ่แบน อบต. หาดทองในจังหวัดอุทัยธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

1. แบบสอบถามบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง
ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางจะ
กล่าวถึงในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และองค์การบริหารส่วนตำบลที่ทำงานอยู่ซึ่งลักษณะคำถาม
เป็นแบบระบวรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไป
ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง จะกล่าวถึง ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของ
นโยบาย ด้านทรัพยากรนโยบาย ด้านการสื่อสารระหว่างองค์การต่างๆ ด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน
ด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ และความสำเร็จจากการนําน
โยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบโดยใช้มาตราไล
เกิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ (5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4=เห็นด้วย, 3=ไม่แน่ใจ, 2=ไม่เห็นด้วย และ
1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

2. แบบสอบถามประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของประชาชนในพื้นที่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง จะกล่าว
ถึงในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และองค์การบริหารส่วนตำบลที่อาศัยอยู่ ซึ่งลักษณะคำถาม
เป็นแบบระบวรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไป
ปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง จะกล่าวถึง ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน
ปัจจัยด้านการสนับสนุน ของผู้นำให้พื้นที่ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารใน
เขต อบต. และความสำเร็จจากการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ซึ่งลักษณะ
คำถามเป็นแบบเลือกตอบโดยใช้มาตราไลเกิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 =เห็นด้วยอย่างยิ่ง,
4=เห็นด้วย, 3=ไม่แน่ใจ, 2=ไม่เห็นด้วย และ 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลเป้าหมายทั้ง 6 อบต. รวม 12 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ โดยใช้ค่าสถิติได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถามบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง และแบบสอบถามประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางและประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง โดยใช้ Independent Sample t-test สำหรับประชากร 2 กลุ่ม และ F-Test (One way ANOVA) สำหรับประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Different) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) โดยวิธี Stepwise Method ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

4. วิเคราะห์บทสัมภาษณ์ผู้บริหาร อบต. เป้าหมายทั้ง 6 อบต.

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ ร้อยละ 59.6 เป็นเพศหญิง ลักษณะที่พบมากที่สุดคือ อายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีร้อยละ 42.3 จบระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 51.0 และที่ทำงานอยู่ คือ อบต. บึงยี่โถมากที่สุดถึงร้อยละ 20.2 บุคลากรใน อบต. มีความเห็นด้วยกับปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย รองลงมา ได้แก่ เห็นด้วยกับปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ เห็นด้วยกับปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน เห็นด้วยกับปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และตอบไม่แน่ใจกับปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบตามลำดับ ส่วนผลของความสำเร็จจากการนำ

นโยบายบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ นั้น พบว่า บุคลากรเห็นด้วยต่อความสำเร็จในการนำนโยบายบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

ประชาชนในพื้นที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.3 เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 51.0 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 75.0 ส่วนใหญ่ร้อยละ 50.8 มีอาชีพอื่นๆ เกษตรกรรม/รับจ้าง และอาศัยอยู่ อบต. บึงยี่โก มากถึงร้อยละ 35.1 ประชาชนในพื้นที่ อบต. ไม่แน่ใจว่าปัจจัยด้านความต้องการของประชาชนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ รองลงมา ไม่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติและไม่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ส่วนผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ นั้น พบว่า ประชาชนเห็นด้วยต่อความสำเร็จในการนำนโยบายบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ในด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ด้านทรัพยากรนโยบาย ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ด้านคุณสมบัติของหน่วยงานด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ และความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากรพบว่า บุคลากรใน อบต. มีความเห็นด้วยกับปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย รองลงมาได้แก่ เห็นด้วยกับปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ เห็นด้วยกับปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน เห็นด้วยกับปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย เห็นด้วยกับปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และตอบไม่แน่ใจกับปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนผลของการนำนโยบายบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ นั้น พบว่า บุคลากรเห็นด้วยต่อความสำเร็จในการนำนโยบายบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า

ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย บุคลากรมีความเห็นด้วยว่า ตัวนโยบายที่ดีจะต้องมีมาตรฐานของงานกำหนดเอาไว้ด้วย รองลงมาคือ เห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของงานเมื่ออ่านแล้วควรจะสามารถทำความเข้าใจได้โดยง่าย เห็นด้วยว่าควรกำหนดวัตถุประสงค์ของงานเอาไว้ทุกครั้ง และเห็นด้วยว่ามาตรฐานของงานต้องเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถทำได้ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย บุคลากรเห็นด้วยว่า การบริหารจัดการที่ดีทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ เห็นด้วยที่มีการนำเทคนิคการบริหารใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ใน

การบริหารงานในหน่วยงานเสมอๆ เห็นด้วยว่างานที่ได้รับมอบหมายส่วนมากจะทำเสร็จเรียบร้อยไม่มี ค้างค้างเลย เห็นด้วยว่าหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเพียงพอสำหรับใช้ในงาน เห็นด้วยว่าขั้นตอน การเบิกหรือจ่ายงบประมาณไม่ได้เป็นปัญหาสำหรับหน่วยงาน เห็นด้วยว่าหน่วยงานได้รับเงิน งบประมาณตามจำนวนที่ของเสมอ ๆ เห็นด้วยว่ามีคนเพียงพอที่จะทำงานแล้วไม่จำเป็นต้องหาคนมา เพิ่มอีก และ ไม่แน่ใจว่าบางครั้งหน่วยงานก็จำเป็น ต้องไปขอยืมวัสดุ อุปกรณ์หรือเครื่องมือจากที่อื่น ๆ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ บุคลากรเห็นด้วยว่า ได้มีการปิดประกาศ ข่าวสารและมีหนังสือมาถึงหน่วยงานเสมอ รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าได้มีการแจ้งรายละเอียดของงานที่ ได้รับผิดชอบเพื่อนำไปปฏิบัติทุกครั้งว่าจะต้องทำอะไร มากหรือน้อยอย่างไร เห็นด้วยว่าข่าวสารที่ได้รับ ทราบจะทำให้เข้าใจในงานที่จะต้องปฏิบัติเสมอ ๆ เห็นด้วยว่าฝ่ายบริหารระดับสูงขึ้นไปได้แจ้งให้ทราบ ถึงรายละเอียดของงานที่ได้มีการตัดสินใจไปแล้วทุกครั้ง เห็นด้วยว่าข่าวสารที่มาถึงหน่วยงานจะไม่มี ความซับซ้อนให้เป็นที่สงสัย และเห็นด้วยว่านโยบายที่มีมาถึงหน่วยงานเข้าใจได้ง่าย ไม่ขัดแย้งในตัวของ นโยบายเอง ตามลำดับ

ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน บุคลากรเห็นด้วยว่า หน่วยงานสามารถติดต่อพูดคุย ภายในองค์กรได้อย่างเสรีและเป็นกันเองอย่างที่สุด เห็นด้วยว่าแผนกที่ทำงานอยู่นี้เป็นส่วนหนึ่งที่มี ความสำคัญต่อองค์กร เห็นด้วยหัวหน้าในหน่วยงานคุ้นเคยกับทุกคนเป็นอย่างดี เห็นด้วยว่าหน่วยงาน สามารถติดต่อพูดคุยได้อย่างเสรีกับบุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์กร เห็นด้วยว่าฝ่ายบริหารเข้าใจในการ ทำงาน โดยได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี เห็นด้วยว่า ถ้าขาดแผนกนี้งานในองค์กรก็จะไม่สามารถ บริหารงานได้แน่นอน เห็นด้วยว่าผู้บริหารระดับสูงในแผนกอื่นๆ ก็เป็นคนสนิทกันทั้งนั้น เห็นด้วยว่า ฝ่ายนิติบัญญัติเข้าใจในการทำงานโดยได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี เห็นด้วยถ้าทักษะของงานมี มากกว่านี้ก็จะทำให้งานคล่องได้มากที่สุด เห็นด้วยว่าถ้าจัดขั้นตอนของการสั่งงานให้กระชับกว่านี้ก็จะ เป็นการดียิ่ง และ ไม่แน่ใจว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานมากทำให้งานไม่ค่อยจะสมบูรณ์นัก ไม่ แน่ใจว่าระดับของสายการบังคับบัญชาซับซ้อนไม่ชัดเจน ทำให้งานล่าช้ามาก ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง บุคลากรเห็นด้วยว่า ถ้าเป็นไปได้อยากจะ หาอาชีพเสริมมาจุนเจือเงินเดือนที่ได้รับอยู่ รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าอาชีพของคนใน ชุมชนส่วนใหญ่นี้มีความสำคัญมากที่สุด เห็นด้วยว่าชาวชุมชนส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่ให้ความเห็นชอบในนโยบายที่หน่วยงาน ทำเสมอๆ เห็นด้วยว่าอาชีพหลักของคนในชุมชนนี้ ทำรายได้ให้กับเขตนี้มากที่สุด เห็นด้วยว่ารายได้ของ ครอบครัวพอเพียงกับรายจ่ายทุกๆ เดือน และ ไม่แน่ใจว่าพรรคการเมืองที่ขึ้นชอบได้ทำหน้าที่เป็น ฝ่ายรัฐบาล ไม่แน่ใจว่าพรรคการเมืองที่เป็นรัฐบาลได้ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือเขตนี้เสมอ ๆ และ ไม่เห็น ด้วยว่าในชุมชนนี้เคยคัดค้านการปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานเสมอๆ ตามลำดับ

ปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ บุคลากรเห็นด้วยว่าอยากให้มีการจัดการฝึกอบรมใน
งานที่ทำอยู่เพื่อให้จะได้มีความชำนาญในงานมากขึ้น รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าบุคลากรที่ทำงานในนี้ทุก
คนล้วนมีความชำนาญในหน้าที่ทุกๆ คน และไม่เห็นด้วยว่างานที่ทำอยู่นี้อย่างใดบุคลากรเพิ่มอีกสักคน
และไม่เห็นด้วยที่ว่าคนที่เคยทำงานนี้อยู่ได้มีการลาออกไปทำงานที่อื่นบ่อยมาก ตามลำดับ

ความสำเร็จในการนำนโยบายบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ บุคลากรเห็นด้วยว่า
มีการประเมินบุคคลโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่
ปฏิบัติ และประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับรองลงมา คือ มีการตอบคำถามหรือแจ้งผลการดำเนินการ
ภายในสิบห้าวันหรือตามระยะเวลาที่ได้กำหนด หลังจากมีการร้องขอจากประชาชน เห็นด้วยว่า มีการ
จัดตั้งศูนย์บริการร่วม เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนเพื่อติดต่อขอทราบข้อมูล ขออนุญาต หรือ
ขออนุมัติในเรื่องต่างๆ เห็นด้วยว่า ทุกๆ 3 ปีจะมีการพิจารณาทบทวน ยกเลิก ปรับปรุงบทบาทภารกิจ
โดยคำนึงถึงแผนการกระจายอำนาจ และยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด เห็นด้วยว่า การบริหารงานได้ทำ
ตามแผนพัฒนา(แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาสามปี) เห็นด้วยว่า มีการดำเนินการจัดซื้อ
หรือจัดจ้างอย่างเปิดเผย โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่า ประโยชน์และผลเสียที่ประชาชนจะได้รับ เห็นด้วย
ว่า มีการให้บุคคลภายนอกร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของประชาชน
ผู้รับบริการ เห็นด้วยว่า ได้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติให้แก่ผู้มี
หน้าที่รับผิดชอบ เห็นด้วยว่า ได้มีการกำหนดเป้าหมายแผนการดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน
หรือโครงการและงบประมาณที่ใช้และได้ติดประกาศให้ประชาชนทราบ เห็นด้วยว่า ได้มีการติดประกาศ
การปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกครั้ง เห็นด้วยว่า มีการติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนา และ
ได้มีการนำผลมาทบทวนเพื่อปรับปรุงแผนอยู่เสมอ และเห็นด้วยว่า ก่อนดำเนินการได้มีการรับฟังความ
คิดเห็นของประชาชนและได้ชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับ ตามลำดับ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วน
ตำบลในภาคกลาง โดยแยกการวิเคราะห์ออกมาโดยใช้ เพศ อายุ ระดับการศึกษาอบต.ที่อาศัยอยู่

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มเพศกับความเห็นต่อปัจจัยที่มี
ผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ โดยทำการทดสอบข้อมูลด้วย
Independent Sample t-test (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สรุปได้ว่า บุคลากรที่ทำงานอยู่ใน
องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่เพศแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และ
มาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ ปัจจัย
ด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และปัจจัยด้านของบุคลากร

ที่รับผิดชอบ มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มอายุกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติ โดยทำการทดสอบด้วย One-Way ANOVA (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สรุปได้ว่า บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่อายุแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง และปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบมีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มระดับการศึกษากับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติ โดยทำการทดสอบด้วย One-way ANOVA (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สรุปได้ว่า บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแตกต่าง **ยกเว้น** ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ ที่พบว่าแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเห็นระหว่าง อบต. ที่ทำงานอยู่กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ โดยทำการทดสอบด้วย One – way ANOVA (F- test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่า บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่ทำงานอยู่ อบต. ต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบมีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ครั้งนี้ได้ใช้วิธี Stepwise Method ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง และปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ นั่นคือ ความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ คุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เศรษฐกิจสังคมและการเมือง และคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ

แบบสอบถามประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง จากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปสู่การปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ในด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ด้านทรัพยากรนโยบาย ด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ และความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ พบว่า ประชาชนในพื้นที่ อบต. ไม่แน่ใจว่าปัจจัยด้านความต้องการของประชาชนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ รองลงมา ไม่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และไม่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ส่วนผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัตินั้น พบว่า ประชาชนเห็นด้วยต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า

ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ประชาชนเห็นด้วยว่า สุขภาพจะดีกว่านี้ถ้าได้บริโภคน้ำที่สะอาดบริสุทธิ์มากที่สุด รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าถ้ามีบ้านเป็นที่อยู่อาศัยของตัวเองก็จะเป็นการดียิ่ง เห็นด้วยว่าครอบครัวมีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายทุก ๆ เดือน เห็นด้วยว่าทุกวันนี้ชีวิตความเป็นอยู่หาकिनอย่างไม่ฝืดเคือง เห็นด้วยว่าถ้าหากมีหน่วยงานสาธารณะสุขก็คงจะดีเพราะจะทำให้ประชาชนสุขภาพดี และไม่แน่ใจว่าถ้ามีโรงเรียนในเขตนี้เด็ก ๆ ก็คงจะไม่มี ความลำบากในการเดินทางไปเรียนหนังสือ ไม่แน่ใจว่า อบต. น่าจะช่วยปรับปรุงเส้นทางให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไม่แน่ใจว่าน้ำดื่มสะอาดๆ หาไม่ค่อยจะได้หรือในชุมชนนี้ ไม่แน่ใจว่าสาเหตุที่เด็ก ๆ ต้องไปเรียนในที่ไกลๆ เพราะที่นี้มี

โรงเรียนไม่เพียงพอ ไม่แน่ใจว่าทางคมนาคมในพื้นที่ไม่ค่อยสะดวกสบาย แยกมาก ๆ ไม่แน่ใจว่าค่าเช่าบ้านที่ต้องชำระในปัจจุบันนี้ได้ทำให้ค่าใช้จ่ายประจำเดือนเพิ่มขึ้น และไม่เห็นด้วยว่า ถ้ามีคนใจบุญมาให้ความช่วยเหลือ สิ่งที่ต้องการก็คือเครื่องใช้ในครัวเรือนจำเป็นกว่าสิ่งอื่นใด ไม่เห็นด้วยว่าอยากได้รับแจกลี้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มที่จำเป็นบ้าง ไม่เห็นด้วยว่าเครื่องใช้ในครัวเรือนส่วนมากชำรุดและมักใช้งานไม่ค่อยจะได้ ไม่เห็นด้วยว่าเสื้อผ้าที่มีอยู่ไม่ค่อยจะพอเพียงที่จะใช้ในครอบครัว และไม่เห็นด้วยที่ว่าในเขตนี้ไม่มีหน่วยงานด้านสาธารณสุขสุขบ้างเลย ตามลำดับ

ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ประชาชนไม่เห็นด้วยว่าผู้นำในท้องถิ่นนี้ไม่ค่อยจะชอบคนที่ทำงานในเขตนี้เลย รองลงมาคือ ไม่เห็นด้วยว่าผู้นำในเขตนี้ไม่ค่อยอยากให้ความร่วมมือกับคนที่ทำงานในเขตนี้เลย ตามลำดับ

ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ประชาชนไม่เห็นด้วยที่ว่าไม่ค่อยอยากจะไปรับบริการหรือติดต่อกับคนที่ทำงานใน อบต. นี้เลย และไม่เห็นด้วยว่ารู้สึกว่าการที่ทำงานใน อบต. ไม่ค่อยจะเป็นมิตรสักเท่าไร ตามลำดับ

ความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ประชาชนเห็นด้วยว่า อบต. นี้ทันสมัยมาก ๆ มีข้อมูลลงในอินเทอร์เน็ตด้วย รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าเมื่อไปถามข้อมูลหรือขออนุญาตหรือขอให้อนุมัติเรื่องต่างๆ ก็สามารถทำได้ เห็นด้วยว่าการติดต่อเรื่องต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นได้ภายในโต๊ะเดียว เห็นด้วยว่าสะดวกสบายมากทุกๆ คนสามารถดูข้อมูลต่างๆ ของ อบต. ได้จากคอมพิวเตอร์ภายในเขตได้เลย เห็นด้วยว่า อบต. นี้มีการสรุปเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานให้ประชาชนทราบอย่างเปิดเผยที่สุด เห็นด้วยว่าโครงการต่างๆ ที่ได้ทำไปแล้ว และกำลังจะทำอยู่ งบประมาณของส่วนต่างๆ ของ อบต. ได้มีการปิดประกาศให้ทราบเสมอๆ เห็นด้วยว่า ส่วนมากจะสามารถทราบถึงผลการจัดซื้อจัดจ้างว่า ใครได้รับงานไปจากประกาศของ อบต. เห็นด้วยว่า อบต. จะประกาศหรือแจ้งให้ทราบถึงว่า ใครเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญๆ ต่าง ๆ ในงานเสมอๆ เห็นด้วยว่าเมื่อเริ่มมีการประกาศการจัดซื้อจัดจ้าง อบต. ก็ได้ประกาศให้ทราบในทุกๆ ครั้ง เห็นด้วยว่าข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้างของ อบต. ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณนั้นๆ ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ เห็นด้วยว่าทาง อบต. มีข้อมูลในด้านงบประมาณรายจ่ายแต่ละปีให้ตรวจสอบได้ และเห็นด้วยว่าทุกๆ คนสามารถเข้าขอข้อมูลขั้นตอนและระยะเวลา รวมทั้งรายละเอียดของการทำงานในโครงการต่างๆ ได้ไม่ยุ่งยาก ตามลำดับ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของประชาชนที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง โดยแยกการวิเคราะห์ออกมา โดยใช้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่อาศัยอยู่

ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในกลุ่มเพศกับความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ผลการทดสอบข้อมูลด้วย Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สรุปได้ว่า ประชาชนที่เพศแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย

ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในเรื่องอายุกับความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ การทดสอบด้วย One-Way ANOVA (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชนมีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน **ยกเว้น** ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็แตกต่างกันด้วย โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD พบว่า ประชาชนที่อายุ 21-30 ปีเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ว่ามีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ต่างจากทั้ง 2 กลุ่ม คือ อายุ 31-40 ปี และ อายุ 41 ปีขึ้นไป จึงสรุปได้ว่า ประชาชนที่อายุแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการของประชาชนแตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็แตกต่างกันด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มระดับการศึกษา กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ การทดสอบด้วย One-way ANOVA (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สรุปได้ว่า ประชาชนที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนํานโยบายการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย

ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความเห็นระหว่างกลุ่มอาชีพกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ การทดสอบผลการทดสอบด้วย One – way ANOVA (F- test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่า ประชาชนที่อาชีพแตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัย

ด้านทำทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความ
ความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความเห็นระหว่าง อบต. ที่อยู่กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ
ในการนำนโยบายบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ การทดสอบผลการทดสอบด้วย One – way
ANOVA (F- test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่า ประชาชนที่อยู่ อบต. ต่างกัน มี
ความเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัย
ด้านทำทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของ
ความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย

3. สรุปผลสัมฤทธิ์ผู้บริหาร

3.1 ความเห็นของผู้บริหารเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ”

ผลสัมฤทธิ์ผู้บริหารในเรื่อง ความเห็นของผู้บริหารเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน
การนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ” โดยสรุปแยกเป็นปัจจัยแต่ละด้านสรุปได้
ดังนี้

ความเห็นปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย

ผู้บริหาร อบต. เห็นว่า ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายเป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต.
ประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจนได้รับรางวัลการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีควร
จะต้อง ยึดเอาประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำอย่างไรจะทำให้ประชาชนได้รับความสุข จะต้องยึดประชาชน
เป็นตัวตั้ง โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนมีการอยู่ดี กินดี ฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครอง
พนักงานส่วนตำบล สภากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานสภา รองประธาน และประชาชน ควรจะมีการประชุม
หารือกัน มีการดำเนินโครงการและแผนงานต่างๆ ตามแผนและยุทธศาสตร์ของ อบต. และแผน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่นยึดหลักตามแผนรายปี สามปี และแผนห้าปี มีการปรับแผนให้เข้ากับ
เหตุการณ์ โดยเอาความสำคัญเร่งด่วนของชาวบ้านเป็นหลัก เพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์
ไปในทางเดียวกัน และฝ่ายบริหารก็จะบริหารงานได้ตรงตามความต้องการของชุมชน มีการกำหนด
ปัญหาจากความเดือดร้อนของประชาชน ในด้านการทำงานของหน่วยงานก็จะต้องมีความสามัคคีกันดี
ปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ก็ควรจะมีการพูดคุยกันในเรื่องงานที่รับผิดชอบ มีการกำหนดปัญหาจากความ
เดือดร้อนของประชาชน มีการประชาสัมพันธ์ทั้งระหว่างบุคลากร และผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีการประชุมทำ
ความเข้าใจกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงมหาดไทยในทุกๆ ข้อ คุณธรรม จริยธรรม ความ
โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ที่สำคัญที่สุดคือ จะต้องยึดประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

ความเห็นปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย

ผู้บริหาร อบต. เห็นว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบายเป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต. ประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจนได้รับรางวัลการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีคือ ฝ่ายบริหารควระบริหารงานให้ตรงตามความต้องการของชุมชน ให้ชาวบ้านเสนอโครงการมาเพื่อที่จะได้เตรียมงบประมาณให้พอเพียง ในด้านงบประมาณพัฒนาหมู่บ้านจะต้องมีการกระจายให้มีความเหมาะสมกับปัญหา การจัดซื้อจัดจ้างก็ควรจะมีตัวแทนต่าง ๆ มาประชุมกัน เรื่องงบประมาณจะต้องมีเงินเพียงพอที่จะบริหารงาน บุคลากรต้องมีคุณภาพและรักกัน มีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทำงานเชิงรุก โดยการออกไปพบกับประชาชน และฝ่ายบริหารจะช่วยเหลือบุคลากรโดยดูแลทุกข์ สุข มีการหาอาชีพเสริมให้ร่วมกันทำ ใครมีปัญหาเดือดร้อนก็ให้เข้ามาพูดคุยกัน สิ่งใดพอจะช่วยเหลือกันได้ควรจะช่วยกัน โดยมีคณะกรรมการหมู่บ้านเข้ามาร่วมแก้ไขปัญหา มีการกำหนดปัญหาจากความเดือดร้อนของประชาชน มีการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำประชาคม มีความโปร่งใสในการประมูล การจัดซื้อจัดจ้าง มีการประสานงานกับส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ ยึดการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของสำนักงบประมาณเป็นหลัก ข้าราชการจะต้องมีความเข้าใจหลักการบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายสภา ฝ่ายบริหารจะเข้าใจกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย รู้รักสามัคคีกัน มีการรวมกลุ่มอาชีพในพื้นที่ มีการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ มีการเน้นการแก้ปัญหาทุกอย่างควบคู่กันไป ใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการทำงานแบบบูรณาการทุกภาคส่วนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกครั้ง และต้องช่วยกันออกความคิดเห็น เสนอปัญหา

ความเห็นปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ

ผู้บริหาร อบต. ที่เห็นว่าปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต. ประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ นโยบายต่างๆ ที่ออกมา ฝ่ายบริหารจะต้องทำการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบอยู่เสมอ เมื่อมีข่าวสารมาถึง อบต. ก็จะมีการแจ้งให้ทราบรายละเอียดของงาน และจะทำการปิดประกาศให้ทราบถึงเสมอๆ โดยควรจะมีการทำความเข้าใจกับบุคลากรของ อบต. ว่า นโยบายที่มีมานั้นหมายความว่าอะไร มีหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบ ทำการประชาสัมพันธ์ทางสื่อวิทยุชุมชน ให้ทราบถึงแผนงาน โครงการ ทั้งระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยทำการประชุมทำความเข้าใจกัน และในด้านประชาชนจะต้องเผยแพร่ข่าวสารให้ทราบเสมอ โดยควรมีหอกระจายข่าวแบบไร้เขต และฝ่ายบริหารควรจะต้องลงพื้นที่เพื่อทราบปัญหาด้วยตัวเอง แล้วนำปัญหานั้น ๆ มาคุยกัน

ความเห็นปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน

ผู้บริหาร อบต. ที่เห็นว่า ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต.

ประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ บุคลากรจะต้องมีคุณภาพ มีความรัก สามัคคีกัน มาจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรใน อบต. ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครอง ปัญหา เล็ก ๆ น้อย ๆ ก็จะมีการพูดคุยกันในเรื่องงานที่รับผิดชอบ บางเรื่องก็ทำงานเชิงรุก โดยการออกไปพบ กับประชาชน และฝ่ายบริหารจะช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี บุคลากรก็ต้องดูแลทุกข์ สุข มีการหา อาชีพเสริมให้ร่วมกันทำ ใครมีปัญหาเดือดร้อนก็ให้เข้ามาพูดคุยกัน โดยมีการเน้นเรื่องการพัฒนา บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก มีการแก้ปัญหาทุกอย่างควบคู่กันไป

ความเห็นปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

ผู้บริหาร อบต. ที่เห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองเป็นปัจจัยที่ทำให้

อบต. ประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติควรจะต้อง มีการเน้นแก้ปัญหา ด้าน สังคมเป็นหลักทั้งในส่วนของบุคลากรใน อบต. และประชาชน เรื่องที่สำคัญคือ ควรจะเน้นไปที่การอยู่ ดี กินดี ส่งเสริมอาชีพ สุขภาพ การศึกษาที่ดี มีเทคโนโลยีใหม่ๆ มีจิตใจและสุขภาพดีบุคลากรของก็ ดูแลทุกข์ สุข มีการหาอาชีพเสริมให้ร่วมกันทำ ใครมีปัญหาเดือดร้อนก็ให้เข้ามาพูดคุยกัน สิ่งใดพอจะ ช่วยเหลือกันได้ก็จะช่วย ในด้านความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชน มีการอยู่ดี กินดี ทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐาน และปัจจัยด้านสาธารณูปโภค ในด้านอาชีพให้มีการ รวมกลุ่มทำการฝึกอบรมสร้างอาชีพ สนับสนุนสินค้าที่ร่วมกันผลิตขึ้นมามีการรวมกลุ่มอาชีพในพื้นที่ และได้นำวัสดุในพื้นที่ที่มีอยู่แล้วนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ นั่นคือ สินค้า OTOP

ความเห็นปัจจัยด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ

ผู้บริหาร อบต. ที่เห็นว่า ปัจจัยด้านบุคลากรที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต. ประสบ

ความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ควรจะต้อง มีการประชุม ปรึกษาหารือกัน มีการทำ ประชาคม เพื่อที่จะได้รับทราบถึงต้นตอของปัญหา ใช้วิธีการแก้ไขปัญหเชิงรุก มีการดำเนินตามแผน และยุทธศาสตร์ และฝ่ายบริหารควรจะมีการนำทีมบริหารและข้าราชการไปร่วมปฏิบัติธรรม เพื่อที่จะ ได้มีความสามัคคีกันทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครอง คณะผู้บริหารของ อบต. จะต้องเน้นหลักความ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการออกประชาคม มีความสามัคคีกันดี ปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ก็จะมีการ พูดคุยกันในเรื่องงานที่รับผิดชอบ ทำงานร่วมกันได้โดยใช้หลักให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพใน ความเห็นของทุกคน ยึดหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงมหาดไทยในทุกๆ ข้อ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เน้นเรื่องการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ ที่สุดเป็นอันดับแรก

3.2 ความเห็นในเรื่อง “ปัญหาสำคัญของการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ” ของหน่วยงาน

ผลสัมภาษณ์ผู้บริหารในเรื่อง ความเห็นของผู้บริหารเรื่อง “ปัญหาสำคัญของการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ” ของหน่วยงาน ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสามารถสรุปแยกแต่ละปัจจัยได้ ดังนี้

ความเห็นปัญหาปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย

ผู้บริหาร อบต. เห็นว่าปัญหาสำคัญ ด้านปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบายคือ ปัญหาด้านการไม่ทำความเข้าใจในนโยบายอย่างจริงจังของบุคลากร ทำให้มีการก้าวก่ายหน้าที่กันในการบริหารงาน งานเดินไม่สะดวกบ้าง เรื่องการปฏิบัติตามระเบียบหรือขั้นตอนต่าง ๆ ของทางราชการ เจ้าหน้าที่บางคนอาจจะละเลยปัญหา การไม่เข้าใจในปัญหาที่แท้จริง ต่างคนต่างคิดว่าตัวเองคิดถูก ชอบเอาอารมณ์เข้ามาพุดกันในที่ประชุม บางครั้งไม่ทำความเข้าใจกับรายละเอียดของงาน ปัญหาเรื่องการที่บุคลากรบางคนยังไม่เข้าใจในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติ

ความเห็นปัญหาปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย

ผู้บริหาร อบต. เห็นว่าปัญหาสำคัญด้านทรัพยากรนโยบาย คือ ปัญหาระเบียบราชการที่ล่าช้า ขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า และการเกี่ยงกันที่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย เกิดภาวะงานล้น คือ งานเสร็จไม่ทัน บางครั้งก็มีข้อโต้แย้งกันบ้าง

ความเห็นปัญหาปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ

ผู้บริหาร อบต. เห็นว่าปัญหาสำคัญด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ คือ การไม่ค่อยจะเข้าใจกันของคนปฏิบัติงาน คือ เข้าใจงานหรือหน้าที่ไปคนละอย่าง การเกี่ยงกันที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ปัญหาเรื่องระเบียบการสั่งการ ทำให้การปฏิบัติตามระเบียบเป็นไปโดยไม่ราบรื่น เขตหน้าที่ระหว่าง อบจ. กับ อบต. คือ มีการเกี่ยงพื้นที่กันในการแก้ไขปัญหา

3.3 ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาสำคัญของการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

ผลสัมภาษณ์ผู้บริหารด้าน ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาสำคัญของการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ผู้บริหารได้เสนอความเห็นสามารถสรุปโดยแยกแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย

ผู้บริหาร อบต. ได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบายว่า ควรจะให้มีการประชุมและทำความเข้าใจ มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและซักถามปัญหา เพื่ออธิบายทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานอีกครั้งให้เข้าใจ ควรจะมีการชี้แจงและร่วมกันแก้ไขปัญหาคำทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน แต่ละคนควรจะต้องรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ฝ่ายบริหารจะต้องยึดความถูกต้องเป็นหลัก อย่าไปยึดความถูกต้อง จะต้องหาข้อยุติโดยการหาแนวทางการแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย

ผู้บริหาร อบต. ได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหัจจัยด้านทรัพยากรนโยบายว่า ควรจะต้องมีการเตรียมพร้อม มีการตั้งเบิกล่วงหน้า มีการคาดการณ์สถานการณ์ได้ วางแผนการดำเนินงานประมาณประจำปีและปีต่อไปให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

ผู้บริหาร อบต. ได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองว่า ควรจะต้องอย่ารอแก้ไขปัญหให้กับบุคลากรในกรณีที่เกิดปัญหาแล้ว ในมีการเข้าไปแก้ไขปัญหาดังแต่เริ่มมีปัญหาก่อนตัว

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหัจจัยด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ

ผู้บริหาร อบต. ได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหัจจัยด้านบุคลากรที่รับผิดชอบว่า ควรให้มีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมทุก ๆ หลักสูตร

อภิปรายผล

บุคลากร

บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จบระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และที่ทำงานอยู่ คือ อบต. บึงยี่โถมากที่สุด บุคลากรใน อบต. มีความเห็นด้วยกับปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย รองลงมา เห็นด้วยกับปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์การต่าง ๆ เห็นด้วยกับปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน เห็นด้วยปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย เห็นด้วยปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง และไม่แน่ใจกับปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบตามลำดับ ส่วนผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ นั้น พบว่า บุคลากรเห็นด้วยต่อความสำเร็จในการนำนโยบายบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง โดยการวิเคราะห์จาก เพศ อายุ ระดับการศึกษา อบต.ที่อาศัยอยู่ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อบต.ที่อาศัยอยู่ ไม่มีความแตกต่างกัน คือ จะเห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบมีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ รวมทั้งมีผลของความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ **ยกเว้น** ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ที่พบว่าไม่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน บุคลากรที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เห็นด้วยมากกว่าบุคลากรที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise Method ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง และปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์ของ อบต. ภาคกลางได้มีการวางมาตรฐานของงานกำหนดเอาไว้ เมื่ออ่านแล้วสามารถทำความเข้าใจได้โดยง่าย และจะมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานเอาไว้ทุกครั้ง และในส่วนของมาตรฐานของงานนั้นจะต้องเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของผู้บริหารที่เห็นว่า ผู้บริหาร อบต. เห็นว่า ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบายเป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต. ประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจนได้รับรางวัลการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีควรจะต้องยึดเอาประชาชนเป็นศูนย์กลาง วิธีที่จะทำให้ประชาชนได้รับความสุขคือ จะต้องยึดประชาชนเป็นตัวตั้ง มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนมีการอยู่ดี กินดี ฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครอง พนักงานส่วนตำบล สภากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานสภา รองประธาน และประชาชนควรจะมีการประชุมปรึกษาหารือกัน มีการดำเนินโครงการและแผนงานต่างๆ ตามแผนและยุทธศาสตร์ของ อบต. และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่นยึดหลัก

ตามแผนรายปี สามปี และแผนห้าปี มีการปรับแผนให้เข้ากับเหตุการณ์ โดยเอาความสำคัญเร่งด่วนของชาวบ้านเป็นหลักเพื่อที่จะได้ทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ไปในทางเดียวกัน และฝ่ายบริหารก็จะบริหารงานได้ตรงตามความต้องการของชุมชน โดยมีการกำหนดปัญหาจากความเดือดร้อนของประชาชน ในด้านการทำงานของหน่วยงานก็จะต้องมีความสามัคคีกันดี ปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ก็ควรจะมีการพูดคุยกันในเรื่องงานที่รับผิดชอบ มีการประชาสัมพันธ์ทั้งระหว่างบุคลากรและผู้ปฏิบัติงาน และจะต้องมีประชุมทำความเข้าใจกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงมหาดไทยในทุกๆ ข้อ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ที่สำคัญที่สุดคือ จะต้องยึดประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหาร นายวรณก เทพพิมล รองปลัด อบต. คลองสาม จ. ปทุมธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องดังกล่าวไว้ว่า

“อบต.นี้ได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ มีการประชุม มีการทำประชาคม เพื่อที่จะได้รับทราบถึงต้นตอของปัญหา ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาเชิงรุก มีการดำเนินตามแผนและยุทธศาสตร์ของ อบต. ท่านนายก อบต. ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารจะนำทีมบริหารและข้าราชการไปร่วมปฏิบัติธรรม ในด้านงบประมาณพัฒนาหมู่บ้านจะมีการกระจายให้เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้น แก้ไขปัญหารวดเร็วโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสในการบริหารงานสามารถทำการตรวจสอบได้มีการยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยนึกถึงความพึงพอใจของประชาชนเป็นหลัก นายก อบต. ท่านจะพูดอยู่เสมอว่า “ประชาชน คือ เจ้านายของเรา” เวลามีการจัดซื้อจัดจ้างก็จะมีตัวแทนต่าง ๆ มาประชุมกันคือ ตัวแทนชุมชน 2 คน ฝ่ายข้าราชการ 2 คน และผู้บริหาร 1 คน

ในด้านข้อมูลข่าวสาร ทาง อบต. จะมีการทำความเข้าใจกับบุคลากรของ อบต. ว่า นโยบายที่มีมานั้นความหมายคืออะไร นั่นคือเราจะต้องทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ไปในทางเดียวกัน ส่วนในด้านการงานนั้นติดประกาศให้ทราบว่าโครงการนี้สร้างเมื่อไหร่ จะแล้วเสร็จวันไหน โดยงบประมาณของอะไร จำนวนเท่าไร มีหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบ และจะมีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อวิทยุชุมชน (มี 2 แห่ง) เมื่อมีการประชุมสมาชิกก็จะไปแจ้งให้ลูกบ้าน กำนัน และผู้ใหญ่บ้านทราบ แล้วก็เข้ามาร่วมประชุมกัน บางทีก็มีความขัดแย้งกัน แต่เราก็จะร่วมกันแก้ไขปัญหาได้โดยการยึดมติร่วมของที่ประชุมเป็นหลัก”

(วรณก เทพพิมล. 2550: สัมภาษณ์)

สอดคล้องกับนางสาวจิตาภา มีสมเดช รองปลัด อบต. บึงยี่โก จ.ปทุมธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องของวัตถุประสงค์ไว้ว่า

“สาเหตุที่ทาง อบต. ได้รับรางวัลก็เพราะว่าเรามีความสามัคคีกันทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครองจะมีการประชุมหารือกัน ทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน ยึดประชาชนเป็นเป้าหมาย ไม่ได้ยึดตัวเรา

เองเป็นเป้าหมาย การทำงานในบางครั้งก็จะมีทะเลาะเบาะแว้งกันบ้างก็เป็นเพราะไม่ค่อยจะเข้าใจกันแต่เราก็
จบเรื่องราวลงที่การประชุมกัน นั่นคือ เราจะหามติร่วมกัน”

(จิตาภา มีสมเดช. 2550: สัมภาษณ์)

สอดคล้องกับนายสุรศักดิ์ วงศ์นาค รองนายก อบต.หนองไผ่แบน จ.อุทัยธานี ได้ให้
ความเห็นในเรื่องวัตถุประสงค์ไว้ว่า

“สาเหตุที่ทาง อบต. ได้รับรางวัลการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีก็เพราะว่า ได้มีการดำเนินการไปตาม
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น มีการกำหนดปัญหาจากความต้องการของประชาชน มีการให้ประชาชนได้
เข้ามามีส่วนร่วมในการทำประชาคม มีการรวมกลุ่มอาชีพในพื้นที่ และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองมาอย่าง
ต่อเนื่อง”

(สุรศักดิ์ วงศ์นาค. 2550: สัมภาษณ์)

ส่วนในด้านการสื่อสารระหว่างองค์การต่างๆ อบต. ได้มีการทำการปิดประกาศข่าวสารและมี
หนังสือมาถึงหน่วยงานเสมอ โดยได้มีการแจ้งรายละเอียดของงานที่ได้รับผิดชอบเพื่อนำไปปฏิบัติทุกครั้ง
ว่าจะต้องทำอะไร มากหรือน้อยอย่างไร ข่าวสารที่ได้รับทราบจะทำให้เข้าใจในงานที่จะต้องปฏิบัติ
เสมอ ๆ โดยที่ฝ่ายบริหารระดับสูงขึ้นไปได้แจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของงานที่ได้มีการตัดสินใจไปแล้ว
ทุกครั้ง ทำให้ข่าวสารที่มาถึงหน่วยงานจะไม่มี ความซับซ้อนให้เป็นที่สงสัย และนโยบายที่มีมาถึง
หน่วยงานเข้าใจได้ง่าย ไม่ขัดแย้งในตัวของนโยบายเอง สอดคล้องกับ จี ซี เอ็ดเวิร์ด และไอรา ชาร์แคน
สกี (G. C. Edwards III and Ira Sharkansky. 1978 : 292 - 329) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การ
ติดต่อสื่อสารจะมีประสิทธิภาพแค่ไหนเพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอย่างน้อยที่สุด 3 ประการ คือ 1)
การเผยแพร่ข่าวสาร (Transmission) 2) ความชัดเจนของข่าวสาร (Clarity) และ 3) ความสอดคล้องกัน
ของข่าวสาร (Consistency) สอดคล้องกับความเห็นผู้บริหาร อบต. ที่เห็นว่าปัจจัยด้านการสื่อสาร
ระหว่างองค์การต่างๆ เป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต. ประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
ได้แก่ นโยบายต่างๆ ที่ออกมา ฝ่ายบริหารจะต้องทำการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบอยู่เสมอ เมื่อมีข่าวสาร
มาถึง อบต. ก็จะมีการแจ้งให้ทราบรายละเอียดของงาน และจะทำการปิดประกาศให้ทราบถึงเสมอๆ โดย
ควรจะมีการทำความเข้าใจกับบุคลากรของ อบต. ว่านโยบายที่มีมานั้นหมายความว่าอะไร และจะมี
หนังสือเวียนแจ้งให้ทราบ ทำการประชาสัมพันธ์ทางสื่อวิทยุชุมชน ให้ทราบถึงแผนงาน โครงการ ทั้ง
ระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยทำการประชุมทำความเข้าใจกัน ส่วนในด้านประชาชนจะต้องมีการ
เผยแพร่ข่าวสารให้ทราบเสมอ โดยควรมีหอกระจายข่าวแบบไร้เขต และฝ่ายบริหารควรจะต้องลงพื้นที่

เพื่อทราบปัญหาด้วยตัวเองแล้วนำปัญหานั้น ๆ มาคุยกัน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ นายทศพร ภิบาลจอมมี นายก อบต. คลองสาม จ.ปทุมธานี ได้ให้ความเห็นไว้ว่า

“สาเหตุที่ อบต. คลองสามได้รับรางวัลการบริหารจัดการบ้านเมืองมาแล้ว 2 ปี คือ ปี 48 และ ปี 49 ว่าปัจจัยที่สำคัญ คือ นโยบายต่าง ๆ ที่ออกมาท่านนายก อบต. จะทำการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบอยู่เสมอ และท่านยังให้ยึดเอาประชาชนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญอยู่ของประชาชนโดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนมีการอยู่ดี กินดี ทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐาน และปัจจัยด้านสาธารณูปโภค ในด้านอาชีพให้มีการรวมกลุ่มทำการฝึกอบรมสร้างอาชีพ สนับสนุนสินค้าที่ร่วมกันผลิตขึ้นมา นั่นคือสินค้า OTOP”

(ทศพร ภิบาลจอมมี. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านนางสาวจิตาภา มีสมเดช รองปลัด อบต. บึงยี่โก จ.ปทุมธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่ทาง อบต. ได้รับรางวัลก็เพราะว่าเรามีความสามัคคีกันทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครองจะมีการประชุมหารือกัน ทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน ยึดประชาชนเป็นเป้าหมาย ไม่ได้ยึดตัวเราเองเป็นเป้าหมาย การทำงานในบางครั้งก็จะมีทะเลาะเบาะแว้งกันบ้างก็เป็นเพราะไม่ค่อยจะเข้าใจกันแต่เราก็จบเรื่องราวลงที่การประชุมกัน นั่นคือ เราจะหามติร่วมกัน”

(จิตาภา มีสมเดช. 2550: สัมภาษณ์)

ในด้านนายณรงค์ศักดิ์ แยมเกสร หัวหน้าส่วน อบต. ยี่สาร จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่ทาง อบต. ได้รับรางวัลการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีว่า ทาง อบต. จะมีการประชาสัมพันธ์ทั้งระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเราจะประชุมทำความเข้าใจกันและในด้านประชาชนเราจะเผยแพร่ข่าวสารให้ทราบเสมอ โดยเราจะมีหอกระจายข่าวแบบไร้เขต คือ เราจะมีประชาสัมพันธ์ให้ชาวบ้านทราบ มีการลดขั้นตอนการทำงาน ทำให้ชาวบ้านพึงพอใจเพราะมีความสะดวกสบาย เราจะมีการประชาสัมพันธ์ชาวบ้านก่อนในทุก ๆ ปี โดยการให้ชาวบ้านเสนอโครงการมาเพื่อที่จะได้เตรียมงบประมาณให้พอเพียง มีคณะกรรมการหมู่บ้านเข้ามาร่วมแก้ไขปัญหา มีความโปร่งใสในการประมูล การจัดซื้อจัดจ้าง มีการประสานงานกันกับส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ ยึดการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานงบประมาณเป็นหลัก”

(ณรงค์ศักดิ์ แยมเกสร. 2550: สัมภาษณ์)

ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานทาง อบต. ได้จัดองค์กรโดยให้หน่วยงานสามารถติดต่อพูดคุยภายในองค์กรได้อย่างเสรีและเป็นกันเองอย่างที่สุด ทำให้แผนกที่ทำงานอยู่มีความรู้สึก

ว่าแผนกของตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร ฝ่ายหัวหน้าในหน่วยงานก็ให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับทุกคนเป็นอย่างดีและอนุญาตให้หน่วยงานสามารถติดต่อพูดคุยได้อย่างเสรีกับบุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์กร ฝ่ายบริหารเข้าใจในการทำงาน โดยได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ทำให้เห็นว่าถ้าขาดแผนกนี้งานในองค์กรก็จะไม่สามารถบริหารงานได้แน่นอน จากการจัดการแบบนี้ทำให้ผู้บริหารระดับสูงในแผนกอื่นๆ ก็เป็นคนสนิทกันทั้งนั้น โดยที่ฝ่ายนิติบัญญัติเข้าใจในการทำงานโดยได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ถ้าทักษะของงานมีมากกว่านี้ก็จะทำให้งานคล่องได้มากที่สุด ถ้าจัดขั้นตอนของการส่งงานให้กระชับกว่านี้ก็จะเป็นการดี และไม่แน่ใจว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำยากมากทำให้งานไม่ค่อยจะสมบูรณ์นัก ระดับของสายการบังคับบัญชาซับซ้อนไม่ชัดเจนจะทำให้งานล่าช้ามาก สอดคล้องกับผู้บริหาร อบต. ที่เห็นว่า ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต. ประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้นั้น บุคลากรจะต้องมีคุณภาพ มีความรักสามัคคีกันมีความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรใน อบต. ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครอง ปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็จะมีการพูดคุยกันในเรื่องงานที่รับผิดชอบ การทำงานบางเรื่องก็ควรจะทำงานเชิงรุก โดยการออกไปพบกับประชาชน และฝ่ายบริหารจะช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี บุคลากรก็ต้องดูแลทุกข์ สุข มีการหาอาชีพเสริมให้ร่วมกันทำ ใครมีปัญหาเดือดร้อนก็ให้เข้ามาพูดคุยกัน โดยมีการเน้นเรื่องการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก มีการแก้ปัญหาทุกอย่างควบคู่กันไป โดยนายชินวัฒน์ กล้าแสง รองปลัด อบต. บางแก้ว จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่ อบต. นี้ได้รับรางวัลก็เพราะว่า อบต. นี้ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างรวดเร็ว บางเรื่องก็ทำงานเชิงรุก โดยการออกไปพบกับประชาชน และฝ่ายบริหารจะช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี เรามีความโปร่งใสสามารถทำการตรวจสอบได้ เมื่อมีชาวสารมาถึง อบต. ก็จะมีการแจ้งให้ทราบรายละเอียดของงาน และจะทำการปิดประกาศให้ทราบถึงเสมอๆ ส่วนในการการจัดซื้อจัดจ้างจะมีคณะกรรมการหมู่บ้านเข้ามาร่วมพิจารณาเสมอๆ มีการประกาศและทำการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย มีการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานโดยคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล สภากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานสภา จะเข้ามาร่วมกันประชุมในทุกวันที่ 20 ของเดือนและที่สำคัญคือเราได้สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมให้กับชาวบ้านให้เขาเข้ามาร่วมประชาคมมากๆ”

(ชินวัฒน์ กล้าแสง. 2550: สัมภาษณ์)

ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมือง บุคลากรเห็นด้วยว่า ถ้าเป็นไปได้อยากจะหาอาชีพเสริมมาจุนเจือเงินเดือนที่ได้รับอยู่ อาชีพของคนใน ชุมชนส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญมากที่สุด ชาวชุมชนส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่ให้ความเห็นชอบในนโยบายที่หน่วยงานทำเสมอๆ อาชีพหลักของคนในชุมชน

นี้ ทำรายได้ให้กับเขตนี้นามากที่สุด รายได้ของครอบครัวพอเพียงกับรายจ่ายทุกๆ เดือน และไม่แน่ใจว่าพรรคการเมืองที่ขึ้นขอบได้ทำหน้าที่เป็นฝ่ายรัฐบาล พรรคการเมืองที่เป็นรัฐบาลได้ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือเขตนี้นะเสมอ ๆ และไม่เห็นด้วยว่าในชุมชนนี้เคยคัดค้านการปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานเสมอๆ สอดคล้องกับความเห็นผู้บริหาร อบต. ที่เห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจและการเมืองเป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต. ประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติควรจะต้อง มีการเน้นแก้ปัญหาด้านสังคมเป็นหลักทั้งในส่วนของบุคลากรใน อบต. และประชาชน เรื่องที่สำคัญคือ ควรจะเน้นไปที่การอยู่ดี กินดี ส่งเสริมอาชีพ สุขภาพ การศึกษาที่ดี มีเทคโนโลยีใหม่ๆ มีจิตใจและสุขภาพดีบุคลากรของกุดแลงทุกๆ สุข มีการหาอาชีพเสริมให้ร่วมกันทำ ใครมีปัญหาเดือดร้อนก็ให้เข้ามาพูดคุยกัน สิ่งใดพอจะช่วยเหลือกันได้ก็จะช่วย ในด้านความเป็นอยู่ของประชาชน โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนมีการอยู่ดี กินดี ทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐาน และปัจจัยด้านสาธารณูปโภค ในด้านอาชีพให้มีการรวมกลุ่มทำการฝึกอบรมสร้างอาชีพ สนับสนุนสินค้าที่ร่วมกันผลิตขึ้นมามีการรวมกลุ่มอาชีพในพื้นที่ และได้้นำวัสดุในพื้นที่ที่มีอยู่แล้วนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ นั่นคือ สินค้า OTOP สอดคล้องกับนายจรินทร์ สมศรี นายก อบต. ยี่สาร จ.สมุทรสาคร ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่ อบต. ได้รับรางวัลก็เพราะว่า ได้มีการดำเนินการไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น มีการกำหนดปัญหาจากความต้องการของประชาชน มีการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำประชาคม มีการรวมกลุ่มอาชีพในพื้นที่ และได้้นำวัสดุในพื้นที่ที่มีอยู่แล้วนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การนำเปลือกไม้โกกทางมาย้อมผ้าเป็นต้น บุคลากรของเราเราก็ดีแลทุกๆ สุข มีการหาอาชีพเสริมให้ร่วมกันทำ ใครมีปัญหาเดือดร้อนก็ให้เข้ามาพูดคุยกัน สิ่งใดพอจะช่วยเหลือกันได้ก็จะช่วย ในด้านการพัฒนาสาธารณูปโภค เราได้กระจายความเจริญเข้าสู่หมู่บ้านซึ่งมีอยู่ 5 หมู่บ้าน แต่ละปีเราจะมีงบประมาณ 10 ล้านบาทต่อปี มีเงินอุดหนุน 3-4 ล้านบาท รวมๆแล้ว คือทุกๆ ปีจะมีไม่ต่ำกว่า 15 ล้านบาท”

(จรินทร์ สมศรี. 2550: สัมภาษณ์)

ส่วนของปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ บุคลากรเห็นด้วยว่าอยากให้มีการจัดการฝึกอบรมในงานที่ทำอยู่นี้เพื่อจะได้มีความชำนาญในงานมากขึ้น บุคลากรที่ทำงานในนี้ทุกคนล้วนมีความชำนาญในหน้าที่ทุกๆ คน และไม่แน่ใจว่าจุดงานที่ทำอยู่นี้อยากได้บุคลากรเพิ่มอีกซักคน และไม่เห็นด้วยที่ว่าคนที่เคยทำงานนี้อยู่ได้มีการลาออกไปทำงานที่อื่นบ่อยมาก สอดคล้องกับผู้บริหาร อบต. ที่เห็นว่า ปัจจัยด้านบุคลากรที่รับผิดชอบเป็นปัจจัยที่ทำให้ อบต. ประสบความสำเร็จจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ควรจะต้อง มีการประชุม ปรึกษาหารือกัน มีการทำประชาคม เพื่อที่จะได้รับทราบถึงต้นตอของปัญหา ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาเชิงรุก มีการดำเนินตามแผนและยุทธศาสตร์ และฝ่ายบริหารควรจะมีการนำทีมบริหารและข้าราชการไปร่วมปฏิบัติธรรม เพื่อที่จะได้มีความสามัคคี

กันทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครอง คณะผู้บริหารของ อบต. จะต้องเน้นหลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการออกประชาคม มีความสามัคคีกันดี ปัญหาเล็กๆ น้อยๆ ก็จะมีการพูดคุยกันในเรื่องงานที่รับผิดชอบ ทำงานร่วมกันได้โดยใช้หลักให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความเห็นของทุกคน ยึดหลักธรรมาภิบาลของกระทรวงมหาดไทยในทุกๆ ข้อ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ เน้นเรื่องการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับ นายประนอม แก้วหนองเหล็ก ปลัด อบต. บึงยี่โก จ.ปทุมธานี ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่า

“สาเหตุที่ อบต. นี้ได้รับรางวัลว่า มาจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรใน อบต. ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครอง ประชาชนใน อบต. ของเรามีชุมชนในชุมชนซึ่งมีรวมทั้งหมด 20 กว่าชุมชน ในการบริหารงาน โครงการต่าง ๆ แผนต่าง ๆ ประชาชน คณะกรรมการ ทุกๆ ท่านจะเข้ามาร่วมประชุมกัน จะมีโครงการที่เกิดจากการเสนอของทุกคน การบริหารงานของฝ่ายบริหารก็จะบริหารงานได้ตรงตามความต้องการของชุมชน เราให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอันดับหนึ่ง”

(ประนอม แก้วหนองเหล็ก. 2550: สัมภาษณ์)

ส่งผลให้ได้รับความสำเร็จจากการนำนโยบายไปปฏิบัติในส่วนของบุคลากร คือ มีการประเมินบุคคลโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ปฏิบัติและประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ มีการตอบคำถามหรือแจ้งผลการดำเนินการภายในสิบห้าวันหรือตามระยะเวลาที่ได้กำหนดหลังจากมีการร้องขอจากประชาชน มีการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนเพื่อติดต่อขอทราบข้อมูล ขออนุญาตหรือขออนุมัติในเรื่องต่าง ๆ ทุกๆ 3 ปีจะมีการพิจารณาทบทวน ยกเลิก ปรับปรุงบทบาทภารกิจโดยคำนึงถึงแผนการกระจายอำนาจและยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด การบริหารงานได้ทำตามแผนพัฒนา (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาสามปี) มีการดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้างอย่างเปิดเผย โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่า ประโยชน์และผลเสียที่ประชาชนจะได้รับ มีการให้บุคคลภายนอกร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ได้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติให้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ได้มีการกำหนดเป้าหมายแผนการดำเนินงานระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการและงบประมาณที่ใช้และได้ติดประกาศให้ประชาชนทราบ ได้มีการติดประกาศการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกครั้ง มีการติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนา และได้มีการนำผลมาทบทวนเพื่อปรับปรุงแผนอยู่เสมอ ก่อนดำเนินการได้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและได้ชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับ สอดคล้องกับ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นการพลิกโฉมการบริหารราชการแผ่นดินที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้

ให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งภาคประชาชนและภาครัฐอย่างแท้จริงประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจาก พระราชกฤษฎีกา โดยเมื่อส่วนราชการปฏิบัติราชการเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของพระราชกฤษฎีกานี้แล้ว สิ่ง ที่ประชาชนจะได้รับ คือ 1) ได้รับรู้เป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน/โครงการ และ ระบบประมาณ ของส่วนราชการต่างๆ ที่ได้มีการดำเนินการไป 2) ได้รับรู้ถึงผลการจัดซื้อจัดจ้างของส่วน ราชการ และเกิดความเป็นธรรมในกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้างกับหน่วยงานของรัฐ 3) ได้รับรู้รับทราบและ ได้รับผลจากการที่ส่วนราชการต่างๆ ได้จัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ รับรู้และสามารถเข้าตรวจดูถึงขั้นตอนและระยะเวลาการ ดำเนินการรวมทั้งระยะเวลาแล้วเสร็จและรายละเอียดต่างๆ ของส่วนราชการ 4) ได้รับความรวดเร็วและ ความสะดวกในการติดต่อสอบถาม ขอทราบข้อมูล ขออนุญาต หรือ ขออนุมัติในเรื่องใดๆ ที่เป็นอำนาจ ของส่วนราชการในกระทรวงเดียวกัน จากศูนย์บริการร่วมโดยไม่ต้องไปติดต่อกับอีกหลายส่วนราชการ รวมทั้งในจังหวัดและอำเภอด้วย ที่จะจัดให้มีศูนย์บริการร่วมสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แก่ส่วนราชการเพื่อให้ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายหรือระเบียบต่างๆ ของ แต่ละส่วนราชการเพื่อให้เกิดความ สะดวกรวดเร็วให้มากขึ้น และดีขึ้น และลดภาระของประชาชนลงใน กรณีที่มีข้อข้องใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของส่วนราชการและได้มีหนังสือสอบถามไปแล้วจะได้รับการประกันว่าส่วนราชการนั้นๆ จะต้องตอบคำถามข้อสงสัยโดยเร็วภายในเวลาไม่เกิน 15 วันหรือตามระยะเวลาที่ได้ประกาศไว้ 5) จะ ได้รับการอำนวยความสะดวกในเรื่องการรับข้อมูลทางระบบเครือข่ายสารสนเทศจากส่วนราชการ จะ ได้รับทราบข้อมูลและสามารถตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายแต่ละปีรวมทั้งเกี่ยวกับการ จัดซื้อจัดจ้างที่ส่วนราชการจะดำเนินการในปีงบประมาณนั้นๆ

ประชาชน

ในด้านของประชาชนในพื้นที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง พบว่า ประชาชนส่วน ใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีอาชีพอื่นๆ เกษตรกรรม/ รับจ้าง และอาศัยอยู่ อบต. บึงยี่โถมากที่สุด ประชาชนในพื้นที่ อบต. ไม่แน่ใจว่าปัจจัยด้านความต้องการ ของประชาชนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ไม่เห็น ด้วยกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติและไม่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหาร ในเขต อบต. ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ส่วนผลการ นำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัตินั้น พบว่า ประชาชนเห็นด้วยต่อความสำเร็จในการนำ นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างของปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของประชาชนที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง โดยแยกการวิเคราะห์จาก เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่อาศัยอยู่ พบว่า ประชาชนที่เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ อบต. ที่อาศัยอยู่ แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็ไม่แตกต่างกันด้วย **ยกเว้น** ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ที่พบว่า มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน รวมทั้งผลของความสำเร็จจากการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติก็แตกต่างกันด้วย โดยเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD พบว่า ประชาชนที่อายุ 21-30 ปีเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ว่ามีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ต่างจากทั้ง 2 กลุ่ม คือ อายุ 31-40 ปี และ อายุ 41 ปีขึ้นไป

แบบสอบถามประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง พบว่า ประชาชนในพื้นที่ อบต. ไม่แน่ใจว่าปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ไม่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และไม่เห็นด้วยกับปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ส่วนผลการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัตินั้นพบว่า ประชาชนเห็นด้วยต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัยพบว่า ส่วนของปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน ประชาชนเห็นด้วยว่าสุขภาพจะดีกว่านี้ถ้าได้บริโภคน้ำที่สะอาดบริสุทธิ์มากที่สุด เห็นด้วยว่าถ้ามีบ้านเป็นที่อยู่อาศัยของตัวเองก็จะเป็นการดียิ่ง ครอบครัวมีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายทุก ๆ เดือน ทุกวันนี้ชีวิตความเป็นอยู่หากินอย่างไม่ผิดเคັองค์ ถ้าหากมีหน่วยงานสาธารณะสุขก็คงจะดีเพราะจะทำให้ประชาชนสุขภาพดี และไม่แน่ใจว่าถ้ามีโรงเรียนในเขตนี้เด็กๆ ก็คงจะไม่มี ความลำบากในการเดินทางไปเรียนหนังสือ ไม่แน่ใจว่า อบต. น่าจะช่วยปรับปรุงเส้นทางให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไม่แน่ใจว่า น้ำดื่มสะอาดๆ หาไม่ค่อยจะได้หรอกในชุมชนนี้ ไม่แน่ใจว่าสาเหตุที่เด็กๆ ต้องไปเรียนในที่ไกลๆ เพราะที่นี้มีโรงเรียนไม่เพียงพอ ไม่แน่ใจว่าทางคมนาคมในพื้นที่ไม่ค่อยสะดวกสบาย แยกมากๆ ไม่แน่ใจว่าค่าเช่าบ้านที่ต้องชำระในปัจจุบันนี้ได้ทำให้ค่าใช้จ่ย

ประจำเดือนเพิ่มขึ้น และไม่เห็นด้วยว่า ถ้ามีคนใจบุญมาให้ความช่วยเหลือ สิ่งที่ต้องการก็คือเครื่องใช้ในครัวเรือนจำเป็นกว่าสิ่งอื่นใด ไม่เห็นด้วยว่าอยากได้รับแจกเสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มที่จำเป็นบ้าง ไม่เห็นด้วยว่าเครื่องใช้ในครัวเรือนส่วนมากชำรุดและมักใช้งานไม่ค่อยจะได้ ไม่เห็นด้วยว่าเสื้อผ้าที่มีอยู่ไม่ค่อยจะพอเพียงที่จะใช้ในครอบครัว และไม่เห็นด้วยที่ว่าในเขตนี้ไม่มีหน่วยงานด้านสาธารณสุขบ้างเลย สอดคล้องกับ อาคม ใจแก้ว. (2533: บทคัดย่อ) ที่เห็นว่า ส่วนที่เป็นความต้องการนั้น เมื่อพิจารณาถึงความพยายามของรัฐในอันที่จะสร้างมาตรฐานการครองชีพของประชาชนด้วยการกำหนดแนวทางพัฒนาและให้บริการโดยยึดหลักความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (Human basic needs) แล้วสามารถจำแนกได้ 2 ลักษณะ ลักษณะแรก ได้แก่ สิ่งจำเป็นขั้นต่ำสุดเพื่อการบริโภคอย่างพอเพียง เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า อุปกรณ์เครื่องใช้ในครัวเรือน ลักษณะที่สอง ได้แก่ บริการที่จำเป็นสำหรับชุมชน (Essential community services) เช่น การมีน้ำดื่มที่สะอาด การจัดการศึกษา สาธารณสุข และเส้นทางคมนาคม ส่วนในด้าน ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่ ประชาชนไม่เห็นด้วยว่าผู้นำในท้องถิ่นนี้ไม่ค่อยจะชอบคนที่ทำงานในเขตนี้เลย ไม่เห็นด้วยว่าผู้นำในเขตนี้ไม่ค่อยอยากให้ความร่วมมือกับคนที่ทำงานในเขตนี้เลย สอดคล้องกับ อาคม ใจแก้ว. (2533: บทคัดย่อ) ที่เห็นว่า การสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่น ได้แก่บุคคลที่ข้าราชการจะต้องระดับปฏิบัติงานจะต้องติดต่อมีความสัมพันธ์ก่อนประชาชนกลุ่มอื่นๆ เมื่อใดก็ตามที่ผู้นำเหล่านี้ให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนในกิจกรรมใดๆแล้ว ความสำเร็จของกิจกรรมนั้น ๆ ก็ย่อมมีโอกาสมาก ในทางตรงกันข้าม หากขาดการสนับสนุนและการยอมรับจากผู้นำก็ย่อมเป็นการบงกชไปถึงความล้มเหลวที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ในด้านของ ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารในเขต อบต. ประชาชนไม่เห็นด้วยที่ว่าไม่ค่อยอยากจะไปรับบริการหรือติดต่อกับคนที่ทำงานใน อบต. นี้เลย และไม่เห็นด้วยว่ารู้สึกว่าการที่ทำงานใน อบต. ไม่ค่อยจะเป็นมิตรสักเท่าไร สอดคล้องกับ อาคม ใจแก้ว. (2533: บทคัดย่อ) ที่เห็นว่า ท่าทีของประชาชนที่มีต่อข้าราชการ ท่าทีของประชาชนที่มีต่อข้าราชการนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากลักษณะของข้าราชการระดับล่างที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับพื้นที่ กล่าวคือข้าราชการเหล่านี้มีพฤติกรรมอย่างไร เมื่อต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประชาชน ส่งผลความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในส่วนของประชาชน คือ ประชาชนเห็นด้วยว่า อบต. นี้ทันสมัยมากๆ มีข้อมูลลงในอินเทอร์เน็ตด้วย เมื่อไปถามข้อมูลหรือขออนุญาตหรือขอให้อนุมัติเรื่องต่างๆ ก็สามารถทำได้ การติดต่อเรื่องต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นได้ภายในโต๊ะเดียว สะดวกสบายมากทุกๆ คนสามารถดูข้อมูลต่างๆ ของ อบต. ได้จากคอมพิวเตอร์ภายในเขตได้เลย อบต. นี้มีการสรุปเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานให้ประชาชนทราบอย่างเปิดเผยที่สุด โครงการต่างๆ ที่ได้ทำไปแล้ว และกำลังจะทำอยู่ บประมาณของส่วนต่างๆ ของ อบต. ได้มีการเปิดเผยประกาศให้ทราบเสมอๆ ส่วนมากจะสามารถทราบถึงผลการจัดซื้อจัดจ้างว่า ใครได้รับงานไปจากประกาศของ อบต. อบต. จะประกาศหรือแจ้งให้ทราบถึงว่า ใครเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญๆ ต่าง ๆ ในงาน

เสมอๆ เมื่อเริ่มมีการประกาศการจัดซื้อจัดจ้าง อบต. ก็ได้ประกาศให้ทราบในทุกๆ ครั้ง ข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้างของ อบต. ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณนั้นๆ ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ ทาง อบต. มีข้อมูลในด้านงบประมาณรายจ่ายแต่ละปีให้ตรวจสอบได้ และเห็นด้วยว่าทุกๆ คนสามารถเข้าขอดูขั้นตอนและระยะเวลา รวมทั้งรายละเอียดของการทำงานในโครงการต่างๆ ได้ไม่ยุ่งยาก สอดคล้องกับเป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการภารกิจในความรับผิดชอบ คือ (1) มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน (2) มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ (4) ลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น (5) ปรับปรุงภารกิจให้ทันต่อสถานการณ์ (6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการ (7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ผลการทดสอบตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลางที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

สรุปได้ว่าปัจจัยส่วนใหญ่มีความเห็นไม่แตกต่าง จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากร นโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง และปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ

สรุปได้ว่าปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมือง และปัจจัยด้านคุณสมบัติของบุคลากรที่รับผิดชอบ ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ ยกเว้นปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบายที่ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า ข้อมูลส่วนบุคคลส่วนใหญ่ของประชาชนแตกต่างกันมีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าแตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วนดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลจากการค้นพบว่าปัจจัยทั้ง 5 ตัว คือ ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่าง ๆ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน ปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ และทำให้ อบต. ภาคกลาง ได้รับรางวัลการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงเห็นควรให้ อบต. ทั้งหลายได้นำไปใช้ในองค์กร คือ

1. จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และมาตรฐานของงานเอาไว้ด้วย วัตถุประสงค์ของงานเมื่ออ่านแล้วจะต้องสามารถทำความเข้าใจได้โดยง่าย และมาตรฐานของงานต้องเป็นสิ่งที่บุคลากรในหน่วยทุก ๆ คนสามารถทำได้
2. จะต้องมีการเปิดเผยข่าวสารและมีหนังสือมาถึงหน่วยงานเสมอ เพื่อแจ้งรายละเอียดของงานที่ได้รับผิดชอบเพื่อนำไปปฏิบัติทุกครั้งว่าจะต้องทำอะไร มากหรือน้อยอย่างไร ข่าวสารที่ได้รับทราบจะทำให้เข้าใจในงานที่จะต้องปฏิบัติ โดยฝ่ายบริหารระดับสูงขึ้นไปต้องเป็นผู้แจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของงานที่ได้มีการตัดสินใจไปแล้วทุกครั้งซึ่งจะทำให้ข่าวสารที่มาถึงหน่วยงานจะไม่มี ความซับซ้อนให้เป็นที่สงสัย และเมื่อนโยบายที่มีมาถึงหน่วยงานแล้วจะทำให้เข้าใจได้ง่าย ไม่มีการขัดแย้งในตัวของนโยบายเอง
3. ในหน่วยงานจะต้องมีการติดต่อพูดคุยได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเสรีและเป็นกันเอง การที่จะทำให้บุคลากรในแผนกที่ทำงานอยู่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร หัวหน้าในหน่วยงานจะต้องสร้างความคุ้นเคยกับ ๆ ทุกคน ฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติก็ต้องเข้าใจในการทำงานของบุคลากร โดยให้ความสนิทสนม ช่วยเหลือและเห็นความสำคัญของแต่ละแผนก การสั่งงานก็จะต้องมีการลดขั้นตอนเพื่อให้มีความกระชับ เข้าใจง่าย บุคลากรส่วนไหนไม่ชำนาญงานก็ต้องส่งไปฝึกทักษะในงานที่เกี่ยวข้องก็จะทำให้งานคล่องตัวได้มาก
4. จะต้องสร้างอาชีพเสริมมาจุนเจือเงินเดือนให้กับบุคลากร และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน ผลจากการค้นพบว่าประชาชนในชุมชนส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับ อบต. โดยให้ความเห็นชอบในนโยบายต่าง ๆ ที่หน่วยงานได้ทำขึ้น เห็นด้วยว่าในปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำท้องถิ่น และมีความสัมพันธ์อันดีกับฝ่ายบริหารในเขต อบต. ฉะนั้นจึงต้องมีการปรึกษารื้อกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อสนับสนุนและสร้างอาชีพหลักของประชาชนในพื้นที่ อบต. เพื่อที่จะได้สร้างรายได้ให้กับประชาชนยิ่งขึ้น

5. บุคลากรต้องการให้มีการจัดการฝึกอบรมในงานที่ทำอยู่นี้ เพื่อที่จะได้มีความชำนาญในงานมากขึ้น จึงต้องมีส่งบุคลากร ที่ทำงานอยู่เข้าไปเข้าฝึกอบรมงานเพื่อที่จะเรียนรู้ และสามารถที่จะเข้าไปทำงานในแผนกอื่นๆ ได้ด้วยเมื่อเกิดการขาดแคลนอย่างกะทันหัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง กับองค์การบริหารส่วนตำบลภาคอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆของ อบต. ที่ประสบความสำเร็จไปทำการศึกษากับ อบต. ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จเพื่อจะได้มีแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของ อบต. ได้ดียิ่งขึ้น
3. ควรมีการประเมินผลของความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง ไปพัฒนาให้เกิดผลต่อ อบต. อื่นๆด้วย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กล้า ทองขาว. (2534). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ: กรณีศึกษานโยบายรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต. (การบริหารการพัฒนา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2548). การนำนโยบายและแผนการศึกษาไปปฏิบัติ: แนวคิด ทฤษฎีและแนวการดำเนินงาน. โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- คู่มือคำอธิบายและแนวทางปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546. (2547). กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.ร. .
- จุมพล นิมพานิช. (2547). การวิเคราะห์นโยบาย. นนทบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2538). ปฏิรูประบบการคลังไทย: กระจายอำนาจสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย
- จิรัช วีระชัย. (2548). กระแสโลกาภิวัตน์. ใน กระแสโลกศึกษา. ประมวลสาระชุดวิชา. 83702 บัณฑิตศึกษา. สาขาวิชารัฐศาสตร์. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชวน หลีกภัย. ออนไลน์ <http://www.thaigov.go.th/webold/news/speech/chuan/sp24oct41.htm>
- ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. ออนไลน์ <http://www2.nesac.go.th/document/images06/06100007b.doc>
- สมชาย ภคภาสนีวิวัฒน์. ออนไลน์ <http://www.bpp.go.th/PDF/GoodGovernance.pdf>
- ธีรยุทธ บุญมี. ออนไลน์ <http://www.bpp.go.th/PDF/GoodGovernance.pdf>
- เสนีย์ คำสุข. ออนไลน์ จาก http://library.uru.ac.th/rps-db/list_news.asp?Id_new=N407
- วรเดช จันทรศร. (2548). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: หจก. สหยาบลิ้นคการพิมพ์จำกัด.
- วรารักษ์ เฉลิมพันธุ์ศักดิ์. (2548). แนวคิดเกี่ยวกับโลกาภิวัตน์. ใน แนวคิดทางการเมืองและ สังคม. ประมวลสาระชุดวิชา. 80703 บัณฑิตศึกษา. สาขาวิชารัฐศาสตร์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประเวศ วะสี. ออนไลน์ <http://www.bpp.go.th/PDF/GoodGovernance.pdf>
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2544). การสร้างธรรมาภิบาล(Good Governance) ในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

- สุเทพ เชาวลิตร. (2548). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์สมธรรม.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2545). “การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี”. รายงานการวิจัย.
- ณรงค์ ลาภเกณ. (2546). “การประยุกต์ใช้หลักการธรรมาภิบาลในการดำเนินงานโครงการโรงเรียนสีขาวของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา”. วิทยานิพนธ์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ. ถ่ายเอกสาร.
- วรวิทย์ ชูวงศ์. (2537). “การนำนโยบายไปปฏิบัติ: โครงการก่อสร้างถนน รพช”.. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์). (การบริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- วิโรจน์ ธิตา. (2546). *ทัศนะของนายอำเภอต่อปัญหาและอุปสรรคในการตรวจสอบการทุจริตที่เกิดขึ้นในองค์กรบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(เศรษฐศาสตร์การเมือง). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนูดี ดั่งหังขึ้น. (2545). *การตรวจสอบการคลังส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์. นิติศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขา) เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- มลิ ใจมุง. (2544). *ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์. นิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหงมหาราช.
- วันวิสาข์ เชิดชูพันธ์. (2547). *อบต.ธรรมาภิบาล. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ ราชภัฏนครสวรรค์*. ปีที่ 5. ฉบับที่ 38. พฤษภาคม 2547.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2547). *การแปลงนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ. ใน การวางแผนนโยบายโครงการและการบริหารโครงการ. เอกสารการสอนชุดวิชา. หน่วยที่ 2. พิมพ์ครั้งที่ 13. นนทบุรี. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. บัณฑิตศึกษา*.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2545). *นโยบายสาธารณะ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพพล สุรศักดิ์รินทร์. (2547). *การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขา) เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- รณรงค์ ขุนชู. (2548). *การดำเนินงานตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา*. วิทยานิพนธ์.

- ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขารัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ประมวล รุจนเสรี. (2542). *การบริหาร-การจัดการที่ดี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อสาธิตราชดิณแดน.
- บวร จุลลา. (2548). *การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีสู่การปฏิบัติในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2*. วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- สมพร เฟื่องจันทร์. (2536). *นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สุวิมล ตีรกันนธ์. (2543). *การประเมินโครงการ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2543). *“ธรรมนูญกับประชาสังคมและองค์กรประชาสังคม.”* เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง สิ่งแวดล้อมในรัฐธรรมนูญ แปลงแนวคิดสู่ปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. กระทรวงวิทยาศาสตร์. เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม.
- อานันท์ ปันยารชุน. (2542). *มุมมองนายอานันท์*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- อุทัย เลาหิเชียร. (2541). *รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที พี เอ็น เพรส.
- อาคม ใจแก้ว. (2533). *“การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ”*. วิทยานิพนธ์. พัฒนบริหารศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต(การบริหารการพัฒนา). คณะรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อินทร์นัย ยอดบางเตย. (2547). *ธรรมรัฐ*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้ากรุป.
- ออนไลน์ <http://www.gspa-sk-buu.net/theory/42.pdf> ค้นวันที่ 23 มกราคม 2551
- ออนไลน์ <http://www.gspa-sk-buu.net/theory/43.pdf> ค้นวันที่ 30 มกราคม 2551
- Allison, G.T.. (1971). *Essence of Decision: Explaining the Cuban Missile Crisis*. Boston: Little, Brown and Company.
- Attewell, Paul and Gerstein, Dean R.. (1979, April). “Government Policy and Local Practice”. *American Sociological Review*.
- Bardach, Eugene. (1980). *The Implementation Game: What Happen After a Bill Becomes a Law*, 3rd ea. (Prass: The MIT Press).

- Berman, P. and Mclaughlin M.W.. (1977). *Federal Programs Supporting Educational Change, Vol. VII: Factors Affecting Implementation and Continuation*. Santa Monica, Calif.: The Rand Corporation.
- E.S. Quade, E.S. (1982). *Analysis of Public Decision*. New York: Elsevier Science Publishing Co.
- Graham T. Allison, Graham T. (1971). *Essence of Decision: Explaining the Cuban Missile Crisis*. Boston: Little. Brown and company.
- G.C. Edwards III and Ira Sharkansky. (1978). *The Policy Predicament: Making and Implementing Public Policy.*, San Francisco: Freeman and Co.
- Lipsky, M., (1980). *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Sabatier, Paul and Mazmanian, Daniel. (1980). "The Implementation of Public Policy: A Framework of analysis". *Policy Studies Journal Contents*. Special Issue.
- Sebling, R.. (1987). The Five-Million Dollar Misunderstanding: A perspective on state government-university interorganizational conflicts. *Administrative Science Quarterly*. 22(September).
- Mazmanian, Daniel A. and Sabatier, Pual A. eds. (1981). *Effective Policy Implementation* (Massachusetts: Lexington Books).
- Pressman, Jefferey L. and Wildavsky, Aaron. (1973). *Implementation* (Berkeley: University of California Press.
- Pratchett, Lawrence, and Wilson, David. (1996). *Local Democracy and Local Government*.
- Van Meter, Donald S. and Van Horn, Carl E. (1975, February). "The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework," *Administration and Society*. 6(4): 7.
- Walter, Williams. (1971). *Social Policy Research and Analysis: The Experience in The Federal Social Agencies*. New York: American Elsevier Publishing Co.
- Yamanae, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.) New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
(ถามบุคลากรของ อบต.)

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ:
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ช่วยสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และความคิดเห็นต่อหน่วยงานของท่าน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นความลับ เพื่อใช้เป็นประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่านด้วยดี ข้าพเจ้าจักขอขอบพระคุณมา ณ. โอกาสนี้ด้วย

(นายรัฐกร กลิ่นอุบล)

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม(บุคคลากร)

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ:
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่าง หรือข้อความที่ตรงกับความจริง หรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ได้ใจความสมบูรณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ประถมศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)

() มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)

() ปวช., ปวส.

()ปริญญาตรี

() อื่น ๆ (ระบุ) _____

4. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

() อบต. คลองสาม

() อบต. บึงยี่โถ

() อบต. บางแก้ว

() อบต. ยี่สาร

() อบต. หนองไผ่แบน

() อบต. หาดทะนิง

()(ระบุ)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

ข้อความ	เห็นด้วย	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
---------	----------	----------	----------	-------------	-------------

	อย่าง ยิ่ง			ด้วย	อย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย					
1. วัตถุประสงค์ของงานเมื่ออ่านแล้วสามารถทำความเข้าใจได้โดยง่าย					
2. ควรกำหนดวัตถุประสงค์ของงานเอาไว้ทุกครั้งว่าจะทำได้จำนวนเท่าไร ประเภทใดบ้าง ชายก็คน หรือหญิงก็คน					
3. ตัวนโยบายที่ดีจะต้องมีมาตรฐานของงานกำหนดเอาไว้ด้วย					
4. มาตรฐานของงานเป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถทำได้					
ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย					
5. มีคนเพียงพอที่จะทำงานแล้ว ไม่จำเป็นต้องหาคนมาเพิ่มอีก					
6. งานที่ได้รับมอบหมายส่วนมากจะสำเร็จเรียบร้อยไม่มีค้างคั่งเลย					
7. ขั้นตอนการเบิกหรือจ่ายงบประมาณไม่ได้เป็นปัญหาสำหรับหน่วยงาน					
8. หน่วยงานได้รับเงินงบประมาณตามจำนวนที่ขอเสมอๆ					
9. หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเพียงพอสำหรับใช้ในงาน					
10. บางครั้งหน่วยงานก็จำเป็นต้องไปขอยืมวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือจากที่อื่น ๆ					
11. การบริหารจัดการที่ดีทำให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จในการทำงาน					
12. มีการนำเทคนิคการบริหารใหม่ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานเสมอ ๆ					
ปัจจัยด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรต่างๆ					
13. ฝ่ายบริหารระดับสูงขึ้นไปได้แจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของงานที่ได้มีการตัดสินใจไปแล้วทุกครั้ง					
14. ได้มีการปิดประกาศข่าวสาร และมีหนังสือมาถึงหน่วยงานเสมอ					
15. ได้มีการแจ้งรายละเอียดของงานที่ได้รับผิดชอบเพื่อนำไปปฏิบัติ ทุกครั้งว่าจะต้องทำอะไร มากหรือน้อยอย่างไร					
16. ข่าวสารที่ได้รับทราบ จะทำให้เข้าใจในงานที่จะต้องปฏิบัติเสมอๆ					
17. นโยบายที่มีมาถึงหน่วยงาน เข้าใจได้ง่าย ไม่ขัดแย้งในตัวของนโยบายเอง					
ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
18. ข่าวสารที่มาถึงหน่วยงานจะไม่มี ความซับซ้อนให้เป็นที่สงสัย					

ปัจจัยด้านคุณสมบัติของหน่วยงาน					
19. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำยากมาก ทำให้งานไม่ค่อยจะสมบูรณ์นัก					
20. ถ้าทักษะของงานมีมากกว่านี้ก็จะทำให้งานคล่องได้มากที่สุด					
21. ระดับของสายการบังคับบัญชา ซับซ้อนไม่ชัดเจน ทำให้งาน ล่าช้ามาก					
22. ถ้าจัดขั้นตอนของการสั่งงานให้กระชับกว่านี้ก็จะเป็นการดียิ่ง					
23. ฝ่ายบริหารเข้าใจในการทำงานโดยได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
24. ฝ่ายนิติบัญญัติเข้าใจในการทำงานโดยได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี					
25. แผนกที่ทำงานอยู่นี้เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร					
26. ถ้าขาดแผนกนี้ งานในองค์กรก็จะไม่สามารถบริหารงานได้แน่นอน					
27. หน่วยงานสามารถติดต่อพูดคุยภายในองค์กรได้อย่างเสรีและเป็นกันเองอย่างที่สุด					
28. หน่วยงานสามารถติดต่อพูดคุยได้อย่างเสรีกับบุคคลอื่นๆ ภายนอกองค์กร					
29. หัวหน้าในหน่วยงานคุ้นเคยกับทุกคนเป็นอย่างดี					
30. ผู้บริหารระดับสูงในแผนกอื่นๆ ก็เป็นคนที่ดีสนิทกันทั้งนั้น					
ปัจจัยด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง					
31. อาชีพของคนในชุมชนส่วนใหญ่นี้มีความสำคัญมากที่สุด					
32. อาชีพหลักของคนในชุมชนนี้ทำรายได้ให้กับเขตนี้มากที่สุด					
33. พรรคการเมืองที่ขึ้นชอบได้ทำหน้าที่เป็นฝ่ายรัฐบาล					
34. พรรคการเมืองที่เป็นรัฐบาลได้ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือเขตนี้เสมอๆ					
35. รายได้ของครอบครัวพอเพียงกับรายจ่ายทุกๆ เดือน					
36. ถ้าเป็นไปได้อยากจะหาอาชีพเสริมมาจุนเจือเงินเดือนที่ได้รับอยู่					
37. ชาวชุมชนส่วนใหญ่ที่อาศัยอยู่ ให้ความเห็นชอบนโยบายที่หน่วยงานทำเสมอๆ					
38. ในชุมชนนี้เคยคัดค้านการปฏิบัติตามนโยบาย ของหน่วยงานเสมอๆ					
ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านของบุคลากรที่รับผิดชอบ					
39. จุดงานที่ทำอยู่นี้อยากได้บุคลากรเพิ่มอีกสักคน					
40. คนที่เคยทำงานนี้เคยได้มีการลาออกไปทำงานที่อื่นบ่อยมาก					

41. บุคลากรที่ทำงานในนี้ทุกคนล้วนมีความชำนาญในหน้าที่ทุกๆ คน					
42. อยากให้มีการจัดการฝึกอบรมในงานที่ทำอยู่นี้ เพื่อจะได้มีความชำนาญในงานมากขึ้น					
ความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ					
43. ได้มีการติดประกาศการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกครั้ง					
44. ก่อนดำเนินการได้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและได้ชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับ					
45. การบริหารงานได้ทำตามแผนพัฒนา(แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาสามปี)					
46. มีการติดตามและประเมินผลตามแผนพัฒนา และได้มีการนำผลมาทบทวนเพื่อปรับปรุงแผนอยู่เสมอ					
47. ได้มีการกำหนดเป้าหมายแผนการดำเนินงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการ และงบประมาณที่ใช้และได้ติดประกาศให้ประชาชนทราบ					
48. มีการดำเนินการจัดซื้อหรือจัดจ้างอย่างเปิดเผย โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่า ประโยชน์และผลเสียที่ประชาชนจะได้รับ					
49. ได้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติให้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ					
50. มีการจัดตั้งศูนย์บริการร่วม เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน เพื่อติดต่อขอทราบข้อมูล ขออนุญาต หรือขออนุมัติในเรื่องต่างๆ					
51. ทุกๆ 3 ปีจะมีการพิจารณาทบทวน ยกเลิก ปรับปรุงบทบาทภารกิจโดยคำนึงถึงแผนการกระจายอำนาจ และยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด					
52. ได้มีการแก้ไข ปรับปรุง หรือยกเลิกข้อบัญญัติ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน					
53. มีการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน และได้ประกาศให้ประชาชนทราบทุกๆ ครั้ง					
54. มีการตอบคำถามหรือแจ้งผลการดำเนินการภายในสิบห้าวันหรือตามระยะเวลาที่กำหนด หลังจากมีการร้องขอจากประชาชน					
55. มีการให้บุคคลภายนอกร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ					
56. มีการประเมินบุคคล โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ					

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย (ถามประชาชน)

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ:
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อ
ความสำเร็จในการนํานโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหาร

ส่วนตำบลในภาคกลาง” หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ช่วยสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตาม
ความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และความคิดเห็นต่อหน่วยงานของท่าน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็น
ความลับเพื่อใช้เป็นประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น และหวัง
เป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่านด้วยดี ข้าพเจ้าจัก
ขอขอบพระคุณมา ณ. โอกาสนี้ด้วย

(นายรัฐกร กลิ่นอุบล)

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม(ประชาชน)

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ:
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่าง หรือข้อความที่ตรงกับความจริง หรือตรง
กับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ได้ใจความสมบูรณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ _____ ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ประถมศึกษา

() มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)

() มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)

() ปวช., ปวส.

()ปริญญาตรี

() อื่น ๆ (ระบุ) _____

4. อาชีพ _____ (ระบุ)

5. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน

() อบต. คลองสาม

() อบต. บึงยี่โถ

() อบต. บางแก้ว

() อบต. ยี่สาร

() อบต. หหนองไผ่แบน

() อบต. หาดทะนง

()(ระบุ)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ:

กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน					
1. ครอบครัวมีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายทุก ๆ เดือน					
2. ทุกวันนี้ชีวิตความเป็นอยู่ยากขึ้นอย่างไม่คาดคิด					
3. ถ้ามีบ้านเป็นที่อยู่อาศัยของตัวเองก็จะเป็นการดียิ่ง					
4. ค่าเช่าบ้านที่ต้องชำระในปัจจุบันนี้ทำให้ค่าใช้จ่ายประจำเดือนเพิ่มขึ้น					

5. เสื้อผ้าที่มีอยู่ไม่ค่อยจะพอเพียงที่จะใช้ในครอบครัว					
6. ยากได้รับแจกเสื้อผ้าหรือเครื่องนุ่งห่มที่จำเป็นบ้าง					
7. ถ้ามีคนใจบุญมาให้ความช่วยเหลือ สิ่งที่ต้องการก็คือเครื่องใช้ในครัวเรือน จำเป็นกว่าสิ่งอื่นใด					
8. เครื่องใช้ในครัวเรือนส่วนมากชำรุด และมักใช้งานไม่ค่อยจะได้					
9. สุขภาพจะดีกว่านี้ถ้าได้บริโภคน้ำที่สะอาดบริสุทธิ์					
10. น้ำดื่มสะอาดๆ หาไม่ค่อยจะได้หรือในชุมชนนี้					
11. ถ้ามีโรงเรียนในเขตนี้เด็กก็คงจะไม่มี ความลำบากในการเดินทาง ไปเรียนหนังสือ					
12. สาเหตุที่เด็กๆต้องไปเรียนในที่ไกลๆ เพราะที่นี้มีโรงเรียนไม่เพียงพอ					
13. ในเขตนี้ไม่มีหน่วยงานด้านสาธารณสุขบ้างเลย					
14. ถ้าหากมีหน่วยงานสาธารณสุขก็คงจะดี เพราะจะทำให้ประชาชน สุขภาพดี					
15. ทางคมนาคมในพื้นที่ไม่ค่อยสะดวกสบาย แยกมาก					
16. อบต. น่าจะช่วยปรับปรุงเส้นทางให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้นำในพื้นที่					
17. ผู้นำในท้องถิ่นนี้ไม่ค่อยจะชอบคนที่ทำงานในเขตนี้เลย					
18. ผู้นำในเขตนี้ไม่ค่อยอยากให้ความร่วมมือกับคนที่ทำงานในเขตนี้เลย					
ปัจจัยด้านท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการหรือฝ่ายบริหารใน เขต อบต.					
19. ไม่ค่อยอยากจะไปรับบริการหรือติดต่อกับคนที่ทำงานใน อบต.นี้เลย					
20. รู้สึกว่าพวกที่ทำงานใน อบต. ไม่ค่อยจะเป็นมิตรสักเท่าไร					
ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ความสำเร็จจากการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ไปปฏิบัติในส่วนของประชาชน					
21. อบต. นี้มีการสรุปเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของ งานให้ประชาชนทราบอย่างเปิดเผยที่สุด					
22. โครงการต่างๆที่ได้ทำไปแล้วและกำลังจะทำอยู่ งบประมาณของส่วน ต่างๆของ อบต. ได้มีการเปิดเผยให้ทราบเสมอๆ					
23. ส่วนมากจะสามารถทราบถึงผลการจัดซื้อจัดจ้างว่าใครได้รับงานไปจาก ประกาศของ อบต.					

24. เมื่อเริ่มมีการประกาศการจัดซื้อจัดจ้าง อบต. ก็ได้ประกาศให้ทราบในทุกๆ ครั้ง					
25. อบต. จะประกาศหรือแจ้งให้ทราบถึงว่า ใครเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญๆ ต่างๆ ในงานเสมอๆ					
26. ทุกคนสามารถเข้าขอข้อมูลขั้นตอนและระยะเวลา รวมทั้งรายละเอียดของการทำงานในโครงการต่างๆ ได้ไม่ยุ่งยาก					
27. เมื่อไปตามข้อมูลหรือขออนุญาตหรือขอให้อนุมัติเรื่องต่าง ๆ ก็สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว สะดวกที่สุด					
28. การติดต่อเรื่องต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นได้ภายในโต๊ะเดียว					
29. อบต. นี้ทันสมัยมากๆ มีข้อมูลลงในอินเทอร์เน็ตด้วย					
30. สะดวกสบายมากทุกๆ คนสามารถดูข้อมูลต่างๆของ อบต. ได้จากคอมพิวเตอร์ภายในเขตได้เลย					
31. ทาง อบต. มีข้อมูลในด้านงบประมาณรายจ่ายแต่ละปีให้ตรวจสอบได้					
32. ข้อมูลในการจัดซื้อจัดจ้างของ อบต. ที่จะดำเนินการในปีงบประมาณนั้นประชาชนสามารถตรวจสอบได้					

แบบสัมภาษณ์เจาะลึก (ผู้บริหาร)

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ:

กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง”

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ช่วยสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และความคิดเห็นต่อหน่วยงานของท่าน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นความลับเพื่อใช้เป็นประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น และหวัง

เป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากท่านด้วยดี ข้าพเจ้าจัก
ขอขอบพระคุณมา ณ. โอกาสนี้ด้วย

(นายรัฐกร กลิ่นอุบล)

นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสัมภาษณ์เจาะลึก

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

สถานที่สัมภาษณ์.....วัน เดือน ปี.....เวลา.....

2. ข้อความที่สัมภาษณ์

2.1 จากการที่ อบต. ของท่านได้รับรางวัล “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหาร
จัดการที่ดี” นั้น ท่านมีความเห็นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการ
บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติใน อบต. ของ

ท่าน
.....
.....
.....

.....
.....

2.2 ท่านมีความเห็นว่า “ปัญหาสำคัญของการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ” ของหน่วยงานของท่าน มีอะไรบ้าง และปัญหาเหล่านั้นมีสาเหตุมาจากอะไร?

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

2.3 ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไรบ้าง?

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

ผู้สัมภาษณ์ ชื่อ.....

การสัมภาษณ์เจาะลึก

การสัมภาษณ์เจาะลึกผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง

ในการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง” ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของ การสัมภาษณ์เจาะลึก (Depth Interview) โดยการสัมภาษณ์ตัวแทน อบต. ๆ ละ 2 คน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และตัวแทนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน จำนวนทั้งสิ้น 6 อบต. รวมคิดเป็นจำนวนผู้สัมภาษณ์แบบเจาะลึก จำนวนทั้งสิ้น 12 คนซึ่งสามารถสรุปใจความสำคัญได้ดังนี้

อบต. คลองสาม จังหวัดปทุมธานี

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายทศพร ภิบาลจอมมี ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
สถานที่สัมภาษณ์ อบต. คลองสาม จ.ปทุมธานี วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2550 เวลา 12.10 น.

นายทศพร ภิบาลจอมมี ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ อบต. คลองสามได้รับรางวัลการบริหารจัดการบ้านเมืองมาแล้ว 2 ปี คือ ปี 48 และ ปี 49 ว่าปัจจัยที่สำคัญ คือ นโยบายต่าง ๆ ที่ออกมาท่านนายก อบต. จะทำการแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบอยู่เสมอ และท่านยังให้ยึดเอาประชาชนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญอยู่ของประชาชนโดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนมีการอยู่ดี กินดี ทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐาน และปัจจัยด้านสาธารณูปโภค ในด้านอาชีพให้มีการรวมกลุ่มทำการฝึกอบรมสร้างอาชีพ สนับสนุนสินค้าที่ร่วมกันผลิตขึ้นมา นั่นคือสินค้า OTOP

ส่วนในด้านปัญหา คือ ปัญหาระเบียบราชการที่ล่าช้า การเบิกจ่ายงบประมาณ และปัญหาด้านการไม่เข้าใจในปัญหาที่แท้จริง มีการก้าวก่ายหน้าที่กันในการบริหารงาน ทำให้งานเดินไม่สะดวกบ้าง

ในด้านข้อเสนอแนะของแนวทางการแก้ไขปัญหา ก็คือ ทางฝ่ายบริหารได้มีการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ แต่ละคนควรจะรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ไม่ควรจะมีการก้าวก่ายหน้าที่กัน แต่ปัญหาบางปัญหาก็ควรที่จะนำมาปรึกษาหารือกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหา และจะต้องสามารถหาข้อสรุปแยกแยะปัญหาให้ได้

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายวรณก เทพพิมล ตำแหน่ง รองปลัด อบต. สถานที่สัมภาษณ์ อบต. คลองสาม จ.ปทุมธานี วันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2550 เวลา 12.30 น.

นายวรณก เทพพิมล ได้อธิบายว่าใน อบต.นี้ได้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ มีการประชุม มีการทำประชาคม เพื่อที่จะได้รับทราบถึงต้นตอของปัญหา ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาเชิงรุก มีการดำเนินตามแผนและยุทธศาสตร์ของ อบต. ท่านนายก อบต. ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารจะนำทีมบริหารและข้าราชการไปร่วมปฏิบัติธรรม

ในด้านงบประมาณพัฒนาหมู่บ้านจะมีการกระจายให้เหมาะสมกับปัญหาที่เกิดขึ้น แก้ไขปัญหารวดเร็วโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม มีความโปร่งใสในการบริหารงานสามารถทำการตรวจสอบได้มีการยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยนึกถึงความพึงพอใจของประชาชนเป็นหลัก นายก อบต. ท่านจะพูดอยู่เสมอว่า “ประชาชน คือ เจ้านายของเรา” เวลามีการจัดซื้อจัดจ้างก็จะมีตัวแทนต่าง ๆ มาประชุมกันคือ ตัวแทนชุมชน 2 คน ฝ่ายข้าราชการ 2 คน และผู้บริหาร 1 คน

ในด้านข้อมูลข่าวสาร ทาง อบต. จะมีการทำความเข้าใจกับบุคลากรของ อบต. ว่านโยบายที่มีมานั้นความหมายคืออะไร นั่นคือเราจะต้องทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ไปในทางเดียวกัน ส่วนในด้านการทำงานนั้นติดประกาศให้ทราบว่าโครงการนี้สร้างเมื่อไหร่ จะแล้วเสร็จวันไหน โดยงบประมาณของอะไร จำนวนเท่าไร มีหนังสือเวียนแจ้งให้ทราบ และจะมีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อวิทยุชุมชน (มี 2 แห่ง) เมื่อมีการประชุมสมาชิกก็จะไปแจ้งให้ลูกบ้าน กำนัน

และผู้ใหญ่บ้านทราบ แล้วก็จะเข้ามาร่วมประชุมกัน บางทีก็มีความขัดแย้งกัน แต่เราก็จะร่วมกัน
แก้ไขปัญหาได้โดยการยึดมติร่วมของที่ประชุมเป็นหลัก

ปัญหาใน อบต. คือ การไม่ค่อยจะเข้าใจกันของคนที่ปฏิบัติงาน คือ เข้าใจงานหรือหน้าที่
ไปคนละอย่าง ซึ่งเกิดจากการไปอ่านหรือทำความเข้าใจในข่าวสารแล้วคิดไปเองว่าตนเองคิดถูก

ในด้านการเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา นั้น ทาง อบต. คือ ท่านนายก อบต. จะเรียกให้
มาประชุมและทำความเข้าใจ มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และซักถามปัญหา ท่าน
นายกจะแก้ไขให้และทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานให้เด่นชัด โดยจะมีการลงประชามติ
ยึดหลักความเข้าใจและเสียงข้างมากในที่ประชุมเป็นหลัก

อบต. บึงยี่โก จังหวัดอุทัยธานี

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวจิตาภา มีสมเดช ตำแหน่ง รองปลัด อบต.บึงยี่โก สถานที่
สัมภาษณ์ อบต. บึงยี่โก จ.ปทุมธานี วันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2550 เวลา 11.20 น.

นางสาวจิตาภา มีสมเดช ได้กล่าวว่าสาเหตุที่ทาง อบต. ได้รับรางวัลก็เพราะว่าเรามีความ
สามัคคีกันทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครองจะมีการประชุมหารือกัน ทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์
ไปในทิศทางเดียวกัน ยึดประชาชนเป็นเป้าหมาย ไม่ได้ยึดตัวเราเองเป็นเป้าหมาย การทำงานใน
บางครั้งก็จะมีทะเลาะเบาะแว้งกันบ้างก็เป็นเพราะไม่ค่อยจะเข้าใจกันแต่เราก็จบเรื่องราวลงที่
การประชุมกัน นั่นคือ เราจะหามติร่วมกัน

สาเหตุสำคัญของปัญหาก็คือ เรื่องของการเบิกจ่ายงบประมาณและการเกี่ยงกันที่จะ
รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และเรื่องของการเมืองในพื้นที่ สาเหตุก็คือ การเลือกตั้งผู้บริหาร
ท้องถิ่นบางครั้งเรื่องราวก็จะมาถึงภายใน อบต. เอง เพราะทุกคนก็รู้จักกันเป็นพี่เป็นน้อง เป็นญาติ
กันทั้งนั้น

จะต้องมีการวางแผนการทำงานงบประมาณประจำปีและปีต่อไปให้ดี คือ ควรจะมีการ
วางแผนให้รัดกุมโดยยึดระเบียบแบบแผนของสำนักงบประมาณเป็นหลักให้มาก ส่วนเรื่อง
การเมืองท้องถิ่นนั้น เราจะต้องมาทำความเข้าใจกันว่าเราจะต้องวางตัวเป็นกลาง จะต้องช่วยเหลือ
อำนวยความสะดวกตามสมควรและจะต้องไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมากเกินไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายประนอม แก้วหนองเหล็ก ปลัด อบต.บึงยี่โก สถานที่สัมภาษณ์
อบต. บึงยี่โก จ.ปทุมธานี วันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2550 เวลา 12.50 น.

นายประนอม แก้วหนองเหล็ก ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ อบต. นี้ได้รับรางวัลว่า มาจาก ความ
ร่วมมือร่วมใจของบุคลากรใน อบต. ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครอง ประชาชนใน อบต. ของเรามี

ชุมชนในชุมชนซึ่งมีรวมทั้งหมด 20 กว่าชุมชน ในการบริหารงาน โครงการต่าง ๆ แผนต่าง ๆ ประชาชน คณะกรรมการ ทุกๆ ท่านจะเข้ามาร่วมประชุมกัน จะมีโครงการที่เกิดจากการเสนอของทุกคน การบริหารงานของฝ่ายบริหารก็จะบริหารงานได้ตรงตามความต้องการของชุมชน เราให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอันดับหนึ่ง โดยไม่แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาสำคัญของการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ” ของหน่วยงานของท่าน รวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น

อบต. บางแก้ว จังหวัดปทุมธานี

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายชาคริต เป๊วะพันธ์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
สถานที่สัมภาษณ์ อบต. บางแก้ว จ.สมุทรสาคร วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 เวลา 10.12 น.

นายชาคริต เป๊วะพันธ์ ตำแหน่ง ได้สรุปถึงสาเหตุที่ อบต. บางแก้วได้รับรางวัล ปี 49 สาเหตุ คือ คณะผู้บริหารของ อบต. เน้นหลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการออกประชาคม มีการประชาสัมพันธ์แผนงาน โครงการ โดยเจ้าหน้าที่จะนำแบบประเมินและให้สถาบันราชภัฏเพชรบุรีมาทำการประเมินความพึงพอใจของประชาชน ต่อ อบต. ในด้านการทำงานของหน่วยงานเราก็มีความสามัคคีกันดี ปัญหาเล็กๆน้อยๆก็จะมีการพูดคุยกันในเรื่องงานที่รับผิดชอบ ส่วนเรื่องงบประมาณก็ไม่ใช่ปัญหาเรามีเงินเพียงพอที่จะบริหารงาน บุคลากรของเรามีคุณภาพและรักกันมากครับ

ส่วนในด้านปัญหาของการบริหารงานใน อบต. ก็คือ 1. เรื่องการปฏิบัติตามระเบียบหรือขั้นตอนต่าง ๆ ของทางราชการ เจ้าหน้าที่บางคนอาจจะละเลยปัญหา โดยเห็นเป็นเรื่องที่ไกลตัว 2. ปัญหาเรื่องระเบียบการสั่งการ มันมีหลายเรื่อง บางเรื่องต้องปฏิบัติช่วง 3 เดือน และ บางช่วงก็ 6 เดือน ต้องมีการรายงานตามระเบียบ ทำให้การปฏิบัติตามระเบียบเป็นไปโดยไม่ราบรื่น 3. เกิดภาวะงานล้นคน คือ งานเสร็จไม่ทัน เอกสารไม่พร้อมให้ตรวจ เป็นต้น

ในด้านการแก้ไขปัญหา ก็โดยการจัดส่งบุคลากรไปอบรมทุก ๆ หลักสูตร แล้วนำมาประชุม นิเทศงานกัน โดยนายก อบต. จะเป็นคนนิเทศงาน ทำการอบรม พัฒนา รวมทั้งติดตามงาน ในด้านบุคลากรตอนนี้เราได้เพิ่มบุคลากรแล้ว โดยได้นำบุคลากรเข้ามาร่วมรับผิดชอบในปัญหานี้ๆ ในด้านการจัดทำเอกสารจึงรวดเร็วขึ้น มีการเบิกจ่ายงบประมาณรวดเร็ว โดยเจ้าหน้าที่ส่วนของนักพัฒนาชุมชน หรือผู้ได้รับมอบหมายทำให้เรื่องราวสามารถแก้ไขได้รวดเร็ว

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายชินวัฒน์ กล้าแสง ตำแหน่ง รองปลัด อบต. สถานที่สัมภาษณ์ อบต.
บางแก้ว จ.สมุทรสาคร วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 เวลา 11.05 น.

นายชินวัฒน์ กล้าแสง ได้กล่าวว่าช่วงนี้นายก อบต. หมดวาระลงไปเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม ตนเองเป็นปลัด อบต. ต้องรักษาการแทนในตำแหน่งฝ่ายบริหาร และสาเหตุที่ อบต. นี้ได้รับรางวัล ก็เพราะว่า อบต. นี้ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ มีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว บางเรื่องก็ทำงานเชิงรุก โดยการออกไปพบกับประชาชน และฝ่ายบริหารจะช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี

เรามีความโปร่งใสสามารถทำการตรวจสอบได้ เมื่อมีข่าวสารมาถึง อบต. ก็จะมีการแจ้งให้ทราบรายละเอียดของงาน และจะทำการปิดประกาศให้ทราบถึงเสมอๆ ส่วนในการการจัดซื้อจัดจ้างจะมีคณะกรรมการหมู่บ้านเข้ามาร่วมพิจารณาเสมอๆ มีการประกาศและทำการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย มีการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงานโดยคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล สภากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานสภา จะเข้ามาร่วมกันประชุมในทุกวันที่ 20 ของเดือนและที่สำคัญคือเราได้สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมให้กับชาวบ้านให้เขาเข้ามาร่วมประชาคมมากๆ

ในด้านปัญหาที่สำคัญของ อบต. ก็คือการไม่เข้าใจในปัญหาที่แท้จริง ต่างคนต่างคิดแต่ว่าตัวเองคิดถูกแล้ว บางทีก็จะโต้เถียงกันบ้างในที่ประชุม และบางครั้งบุคลากรของเราเองก็ไม่ค่อยจะเข้าใจในวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของเรื่องแต่ละเรื่องหรืออาจจะเข้าใจแต่ลืมไปแล้วก็ได้

ส่วนข้อเสนอแนะก็คือ ทาง อบต. ควรจะมีการประชุมกันเพื่อให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในปัญหาและช่วยกันหาทางออกให้ปัญหา ส่วนในเรื่องวัตถุประสงค์ของเรื่องงานนั้น เราก็จะอธิบายทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานอีกครั้งให้เข้าใจอย่างถ่องแท้

อบต. ยี่สาร จังหวัดสมุทรสงคราม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายจรินทร์ สมศรี ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สถานที่สัมภาษณ์ อบต. ยี่สาร จ.สมุทรสาคร วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 เวลา 14.25 น.

นายจรินทร์ สมศรี ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ อบต. ได้รับรางวัลก็เพราะว่า ได้มีการดำเนินการไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น มีการกำหนดปัญหาจากความเดือดร้อนของประชาชน มีการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำประชาคม มีการรวมกลุ่มอาชีพในพื้นที่และได้นำวัสดุในพื้นที่ที่มีอยู่แล้วนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การนำเปลือกไม้โกงกางมาเย็บผ้า เป็นต้น

บุคลากรของเราเราก็ดูแลทุกข์ สุข มีการหาอาชีพเสริมให้ร่วมกันทำ ใครมีปัญหาเดือดร้อนก็ให้เข้ามาพูดคุยกัน สิ่งใดพอจะช่วยเหลือกันได้ก็จะช่วย ในด้านการพัฒนาสาธารณูปโภค เราได้กระจายความเจริญเข้าไปสู่หมู่บ้านซึ่งมีอยู่ 5 หมู่บ้าน แต่ละปีเราจะมึงงบประมาณ 10 ล้านบาทต่อปี มีเงินอุดหนุน 3-4 ล้านบาท รวมๆแล้ว คือทุกๆปีจะมีไม่ต่ำกว่า 15 ล้านบาท

ในด้านปัญหาของการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ คือ การที่ยังไม่เข้าใจในนโยบายนี้อย่างจริงจัง เช่น บางหน่วยได้สร้างงานขึ้นมาแต่ใช้ไม่ได้ อย่างกรณีเช่น การสร้างหอน้ำ เมื่อสร้างเสร็จแล้วก็ไม่มีนำมาใช้ประโยชน์ คือ พอได้งบประมาณมาก็สร้างก่อนแล้วค่อยหาน้ำมาที่หลัง เป็นการแก้ไขปัญหาก็ได้ไม่ตรงจุด ไม่มีการวางแผน ทำให้งบประมาณของประชาชนสูญเปล่า หาค่าไม่ได้ ปัญหาอีกปัญหาคือ เขตหน้าที่ระหว่าง อบจ. กับ อบต. คือ มีการเกี่ยงพื้นที่กันในการแก้ไขปัญหา ปัญหาของชาวบ้านก็คือไม่รู้เรื่อง ทั้งๆที่ได้มีการปิดประกาศแจ้งให้ทราบแล้ว แต่เมื่อเรียกเขามาถามแล้ว เขาก็บอกว่าไม่รู้ว่ามี การขุดคลอง เป็นต้น ปัญหาทางด้านการเมือง เกี่ยวกับการเลือกตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การเลือกตั้งนายก อบต. ทำให้มีการแบ่งกลุ่มกัน ระวังซึ่งกันและกัน

ส่วนปัญหาของพนักงานใน อบต. กับชาวบ้านเราไม่มีครับ เราทำงานร่วมกันได้โดยใช้หลักให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในความเห็นของทุกคน

ในด้านข้อเสนอแนะก็คือ ย่ยารอแก้ไขปัญหให้กับบุคลากรในกรณีปัญหาเกิดแล้ว ควรจะมีการเข้าไปแก้ไขปัญหาตั้งแต่เริ่มมีปัญหาก่อตัว ส่วนปัญหาด้านความไม่เข้าใจกันก็ควรจะมีการชี้แจงและร่วมกันแก้ไขปัญหาทำความเข้าใจกับวัตถุประสงค์ในชัดเจน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายณรงค์ศักดิ์ แย้มเกษร ตำแหน่งหัวหน้าส่วนโยธา สถานที่
สัมภาษณ์ อบต. ยี่สาร จ.สมุทรสาคร วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 เวลา 15.15 น.

นายณรงค์ศักดิ์ แย้มเกษร ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทาง อบต. ได้รับรางวัลการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีว่า ทาง อบต. จะมีการประชาสัมพันธ์ทั้งระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเราจะประชุมทำความเข้าใจกันและในด้านประชาชนเราจะเผยแพร่ข่าวสารให้ทราบเสมอ โดยเราจะมีหอกระจายข่าวแบบไร้เขต คือ เราจะมีประชาสัมพันธ์ให้ชาวบ้านทราบ มีการลดขั้นตอนการทำงานทำให้ชาวบ้านพึงพอใจเพราะมีความสะดวกสบาย เราจะมีการประชาคมชาวบ้านก่อนในทุก ๆ ปี โดยการให้ชาวบ้านเสนอโครงการมาเพื่อที่จะได้เตรียมงบประมาณให้พอเพียง มีคณะกรรมการหมู่บ้านเข้ามาร่วมแก้ไขปัญหา มีความโปร่งใสในการประมูล การจัดซื้อจัดจ้าง มีการประสานงานกันกับส่วนต่าง ๆ ในพื้นที่ ยึดการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานเป็นหลัก

ในด้านปัญหาของการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติ นั้น อบต. นี้จะมีปัญหาบ้างในเรื่องของขั้นตอนของการเบิกจ่ายงบประมาณบ้าง เนื่องจากบางปีงบประมาณ

เบิกจ่ายไม่ทันการณ์ ทำให้งานสะดุดไปบ้าง และบุคลากรบางครั้งไม่ทำความเข้าใจกับ รายละเอียดของงานที่รับผิดชอบ หรือบางทีก็เข้าใจไปสิ่งที่ตนคิดว่าถูกต้องแล้ว

ในด้านการเสนอแนะก็คือ เราทุกคนจะต้องมีการประชุมกันเพื่อแจ้งให้ทราบถึงเรื่องราว และวัตถุประสงค์ไปในทิศทางเดียวกันส่วนการเบิกจ่ายงบประมาณก็จะต้องมีการเตรียมพร้อม มีการตั้งเบิกล่วงหน้า และจะต้องคาดการณ์สถานการณ์ได้(ปัจจัยด้านทรัพยากรนโยบาย) ส่วนบุคคล ก็จะต้องมีการปรึกษาหารือกันทำความเข้าใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบให้ดี

อบต. หนองไผ่แบน จังหวัดอุทัยธานี

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายณที พึ่งกระจำง ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สถานที่ สัมภาษณ์ อบต. หนองไผ่แบน จ.อุทัยธานี วันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2550 เวลา 9.40 น.

นายณที พึ่งกระจำงได้กล่าวถึงสาเหตุที่เราได้รับรางวัล ปัจจัยก็คือเรายึดหลักธรรมาภิบาล ของกระทรวงมหาดไทยในทุกๆข้อ คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ที่สำคัญ ที่สุดคือ เราจะยึดประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วม และให้เข้าทำประชาคมในทุกๆโครงการทุก กิจกรรมเราไม่ได้ทำโดยพลการครับ สามารถตรวจสอบได้ ในกรณีนี้จะมีเจ้าหน้าที่สำนักงาน สตง. เขามาประจำอยู่ เราจะลงพื้นที่เพื่อทราบปัญหาด้วยตัวเอง แล้วนำปัญหานั้นมาคุยกัน โดยเฉพาะท่านนายก อบต. ท่านจะลงพื้นที่ไปกับผู้ว่าราชการจังหวัด ไปหมู่ 5 หมู่ 6 ไปมวกเหล็ก ทุ่งใหญ่

ส่วนปัญหาในด้านการบริหารงาน ไม่ค่อยจะมีเกิดขึ้นครับ เพราะว่าเปอร์เซ็นต์จะมีน้อย คือว่าในท้องถิ่นนี้ข้าราชการที่ทำจริงๆเขามีความเข้าใจในหลักการบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่าย สภา ฝ่ายบริหารเขาเข้าใจกัน ไม่มีข้อโต้แย้งหรือว่าอื้อวอด ถ้อยทีถ้อยอาศัย รู้รักสามัคคีกัน ผมก็ ยอมรับว่าบางครั้งผมก็เสียความรู้สึกไปบ้างเช่นกันแต่ผมก็ทำใจได้ครับ

ในด้านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหานั้น ฝ่ายบริหารจะต้องยึดความถูกต้องเป็น หลักอย่าไปยึดความถูกต้อง อย่าไปยึดกำไรเป็นหลัก ในด้านกิจการงานจะต้องยึดผลประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก ผมถือว่าสำคัญที่สุด ปัญหาบางปัญหาวិธีการแก้ไขอาจไม่ถูกใจไปทุกคน แต่ ท่านนายก อบต. และผมก็ช่วยไกลเกลี่ยให้ โดยให้ยึดหลักรู้สามัคคี ไม่ให้แตกแยกกัน ต้องคุยกัน หันหน้าปรึกษาหารือกัน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายสุรศักดิ์ วงศ์นาค ตำแหน่งรองนายก อบต. สถานที่สัมภาษณ์ อบต. หนองไผ่แบน จ.อุทัยธานี วันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2550 เวลา 9.20 น.

นายสุรศักดิ์ วงศ์นาค ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทาง อบต. ได้รับรางวัลการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีก็เพราะว่า ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ อบต. ได้รับรางวัลก็เพราะว่า ได้มีการดำเนินการไป

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น มีการกำหนดปัญหาจากความเดือดร้อนของประชาชน มีการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำประชาคม มีการรวมกลุ่มอาชีพในพื้นที่ และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองมาอย่างต่อเนื่อง โดยไม่แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาสำคัญของการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ” ของหน่วยงานของท่าน รวมถึงให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น

อบต. หาดทะนิง จังหวัดอุทัยธานี

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายม้วน เขียวอุบล ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สถานที่
สัมภาษณ์ อบต. หาดทะนิง จ.อุทัยธานี วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2550 เวลา 9.00 น.

นายม้วน เขียวอุบล ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทาง อบต. หาดทะนิง ได้รับรางวัล 2 ปีซ้อน คือ ปี 48 และปี 49 ว่าเนื่องจากการทำงานที่เรานำเรื่องการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก มีการเน้นการแก้ปัญหาทุกอย่างควบคู่กันไป ใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด เน้นแก้ปัญหาด้านสังคมเป็นหลักทั้งในส่วนของบุคลากรใน อบต. และประชาชนในเขตของเรา มีการทำงานแบบบูรณาการทุกภาคส่วนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกครั้ง และต้องช่วยกันออกความคิดเห็น เสนอปัญหา ส่วนการพัฒนาจะยึดหลักตามแผนรายปี สามปี และแผนห้าปี

ปัญหาของแต่ละหมู่บ้านจะต้องมีการทำความเข้าใจ แล้วนำปัญหามาเรียงลำดับความสำคัญ หาวิธีการแก้ไขปัญหาสำคัญก่อนโดยจะต้องแก้ไขให้ตรงจุดที่ชาวบ้านต้องการ เราจะมีการปรับแผนให้เข้ากับเหตุการณ์ โดยเอาความสำคัญเร่งด่วนของชาวบ้านเป็นหลัก เรื่องที่สำคัญคือ เราจะเน้นไปที่การอยู่ดี กินดี ส่งเสริมอาชีพ สุขภาพ การศึกษา ในด้านการบริหารบุคลากรเน้นบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแบบอย่างประเทศสิงคโปร์ จากที่กล่าวมานี้ที่สำคัญที่สุดคือ เรามีความโปร่งใส ทำให้เราได้รับรางวัล 2 ปีซ้อน ปัญหาในการนำนโยบายการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติข้อนี้จะเป็นปัญหาด้านของการร่วมทำงานของบุคลากรเรา คือ ชอบเอาอารมณ์เข้ามาพูดกันที่ประชุม โดยต่างคนต่างมีความเห็นที่แตกต่างกันและยึดตัวเองเป็นหลักในการแก้ไขปัญหา ปัญหาในเรื่องการล่าช้าในการเบิกจ่ายงบประมาณทำให้มีการถ่ายโอนไม่ทัน และปัญหาเรื่องการที่บุคลากรบางคนยังไม่เข้าใจในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปฏิบัติ

ในด้านวิธีการแก้ไขปัญหา คือ เราควรจะต้องหาข้อยุติ โดยการหาแนวทางการแก้ไข ปัญหาและมีการปรึกษาหารือกัน มีการประชุมแก้ไขปัญหา ส่วนในเรื่องการล่าช้าของงบประมาณนั้น ในปีต่อไปเราจะต้องนำปัญหานี้มาเป็นบทเรียน และจะต้องตั้งเบิกไว้ล่วงหน้าให้พอเพียง ส่วนการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าคือ อบต. ของเราโชคดีคือ มีโรงแรมขนาดใหญ่ เราก็เอากาสิโนมาใช้จ่ายพัฒนาก่อน

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นายเลิศ นัยเนตร ตำแหน่งกำนัน สถานที่สัมภาษณ์ อบต.
หาดทะนง จ.อุทัยธานี วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2550 เวลา 10.00 น.

นายเลิศ นัยเนตร ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทาง อบต. นี้ได้รับรางวัลว่า เป้าหมายของ อบต. ของเรา คือ ทำอย่างไรจะทำให้ประชาชนได้รับความสุข มีสวัสดิการ มีงานทำ มีการศึกษาที่ดี มีเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีจิตใจ และสุขภาพดี นั่นคือ เราจะต้องยึดประชาชนเป็นตัวตั้งครับ คือ ยึดเป็นศูนย์กลาง ส่วนอีกอย่างที่ทำให้เราได้รับรางวัล คือ ท่านนายก อบต. ท่านได้แก้ไขปัญหาได้ตรงตามจุดของปัญหา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นเราจะประชุมร่วมกัน ใครมีวิธีการ แนวทาง ให้เสนอแนะเข้ามา เราจะช่วยกันแก้ไขปัญหา ท่านนายก อบต. นี้มีวิสัยทัศน์ ท่านจะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้กับประชาชนครับ เรามีความโปร่งใสในการทำงาน มีคณะกรรมการตรวจงาน ในฝ่ายบริหาร ท่านนายก อบต. รองนายก จะไม่มีความลับซึ่งกันและกัน จะเปิดเผยกันครับ

ปัญหาที่สำคัญของการนำนโยบายนี้มาใช้ก็คือ การไม่ทำความเข้าใจในนโยบายอย่างจริงจังของบุคลากรบางคน แต่ละคนจะคิดตามใจตัวเอง และปัญหามันก็จะตามมานั่นคือ บางครั้งก็จะทำให้งานไม่เดิน นอกนั้นเราก็ไม่ค่อยจะมีปัญหาอะไร

วิธีการแก้ปัญหาก็คือ จะต้องมีการประชุมปรึกษาหารือกัน การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเป้าหมายก็คือ ความอยู่ดี มีสุข ของประชาชนนั่นเอง ฉะนั้นเราจะต้องทำความเข้าใจให้ไปในทิศทางเดียวกันจะได้ไม่หลงทาง

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายรัฐกร กลิ่นอุบล
วันเดือนปีเกิด	3 กันยายน 2506
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	659/12 สาธุประดิษฐ์ ซอย 55 บางโพธิ์พอแก้ว กรุงเทพมหานคร 10120
อีเมลแอดเดรส	ratakon_klinubol@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ป.ว.ส.) วิชาเอกการขาย จากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตพัฒนศึกษาพระนคร
พ.ศ. 2530	ปริญญาตรีการศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) วิชาเอกธุรกิจศึกษา(การตลาด) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
พ.ศ. 2547	ปริญญาตรีรัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) แขนงวิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และการเมืองการปกครองเปรียบเทียบ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2550	ปริญญาโทรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.) แขนงวิชาการเมืองการปกครอง จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2551	ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชานโยบายสาธารณะ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร