บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ในแต่ละด้าน (2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์กับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 (4) ศึกษาสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์กับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 (5) ศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และ (6) ศึกษาแนวทางการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงผสม โดยในบทนี้ได้เสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ในแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์กับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

ตอนที่ 5 สมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์กับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล และความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ในแต่ละด้าน และประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ในแต่ละด้าน

ตอนที่ 2 ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 4 สรุปเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ กับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\overline{X}$ = ค่าเฉลี่ย

S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

B = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Std. Error = ค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาด

Beta = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

t = ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

R = ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ

R2 = ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

F = ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

P = ค่า p (ค่า Significance ที่ปรากฏในผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ)

FS = ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์

CM = การบริหารการเปลี่ยนแปลง

SF = แผนยุทธศาสตร์

LO = องค์การแห่งการเรียนรู้

NW = เครือข่าย

LS = ภาวะผู้นำ

CD = สมรรถนะของพนักงาน

AC = ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

PSC = ด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน

AEC = ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ASCC = ด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 รวมจำนวน 330 คน ด้วยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละจากแบบสอบถาม ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางที่ 7-11

ตารางที่ 7 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	%
หัวหน้างาน	71	21.5
ผู้ปฏิบัติ (ข้าราชการ)	122	37.0
ผู้ปฏิบัติ (ลูกจ้างประจำ)	7	2.1
ผู้ปฏิบัติ (ลูกจ้างภารกิจ/ชั่วคราว)	130	39.4
รวม	**330**	**100.00**

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติ (ลูกจ้างภารกิจ/ชั่วคราว) จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาเป็นผู้ปฏิบัติ (ข้าราชการ) จำนวน 122คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 หัวหน้างาน จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และเป็นผู้ปฏิบัติ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน 7 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตารางที่ 8 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุตัว

อายุตัว	n	%
ไม่เกิน 30 ปี	109	33.03
ระหว่าง 31-40 ปี	126	38.18
ระหว่าง 41-50 ปี	88	26.67
ระหว่าง 51-60 ปี	7	2.12
รวม	**330**	**100.00**

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุตัวระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 38.18 รองลงมาตามลำดับคือ มีอายุตัวไม่เกิน 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33.03 มีอายุตัวระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 และมีอายุตัวระหว่าง 51-60 ปี น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.12

ตารางที่ 9 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน

อายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน	n	%
ไม่เกิน 5 ปี	164	49.70
ระหว่าง 6-15 ปี	127	38.48
ระหว่าง 15-25 ปี	32	9.70
ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป	7	2.12
รวม	**330**	**100.00**

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 5 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 49.70 รองลงมาตามลำดับคือ มีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 6-15 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 38.48 มีอายุงานระหว่าง 15-25 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 และมีอายุงานในตำแหน่งปัจจุบัน 25 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.12

ตารางที่ 10 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	%
ต่ำกว่าปริญญาตรี	60	18.20
ปริญญาตรี	202	61.20
ปริญญาโท	68	20.60
รวม	**330**	**100.00**

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาโท

จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20

ตารางที่ 11 ความถี่และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	n	%
1. ปลัด อบต.	37	11.20
2. รองปลัด อบต.	4	1.20
3. นักวิชาการศึกษา	16	4.80
4. นักพัฒนาชุมชน	15	4.50
5. นักพัฒนาการท่องเที่ยว	4	1.20
6. บุคลากร	20	6.10
7. ช่างโยธา	12	3.60
8. ช่างเขียนแบบ	10	3.0
9. เจ้าหน้าที่ธุรการ	41	12.40
10. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	53	16.10
11. เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	8	2.40
12. เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	69	20.90
13. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	16	4.80
14. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	22	6.70
15. เจ้าหน้าที่บรรเทาสาธารณภัย	3	0.9
รวม	**330**	**100.00**

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 รองลงมาตามลำดับคือ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ปลัด อบต. จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 บุคลากร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 นักวิชาการศึกษาและเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 นักพัฒนาชุมชน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ช่างโยธา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ช่างเขียนแบบ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ

3.0 เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 รองปลัดและนักพัฒนาการท่องเที่ยว จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และเจ้าหน้าที่บรรเทาสาธารณภัย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ปรากฏผลดังรายละเอียดตามตารางที่ 12-18

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.37	0.35	ปานกลาง	6
2. แผนยุทธศาสตร์	3.91	0.46	มาก	2
3. องค์การแห่งการเรียนรู้	3.51	0.43	มาก	5
4. เครือข่าย	3.83	0.46	มาก	3
5. ภาวะผู้นำ	4.22	0.33	มากที่สุด	1
6. สมรรถนะของพนักงาน	3.72	0.35	มาก	4
รวม	**3.76**	**0.28**	**มาก**	

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.76) โดยด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด (4.22) รองลงมาตามลำดับคือ ด้านแผนยุทธศาสตร์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.91) ด้านเครือข่าย ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.83) ด้านสมรรถนะของพนักงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.72) ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.51) และด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (3.37)

ตารางที่ 13 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

	การบริหารการเปลี่ยนแปลง	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน									
1.	**อบต.มีการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน เช่น ต้องการให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมของ อบต. มากขึ้น ต้องการให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการที่สูงขึ้น**	-	-	131 (39.7%)	199 (60.3%)	-	3.60	0.49	มาก
2.	**อบต.มีการกำหนดภาพของผลสำเร็จที่เกิดจากวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เช่น ประชาชนเต็มใจเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่น**	4 (1.2%)	3 (0.9%)	115 (34.8%)	208 (63.0%)	-	3.60	0.57	มาก
3.	**อบต.มีการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจให้แก่พนักงานได้เข้าใจอย่างตรงกันในแนวทางที่กำหนด**	-	3 (0.9%)	142 (43.0%)	185 (56.1%)	-	3.55	0.51	มาก
4.	**อบต.มีการกำหนดเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่สามารถทำได้จริง เช่น การส่งเสริม ให้ประชาชนเลิกฟุ่มเฟือย โดยหันมาใช้เศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต**	3 (0.9%)	19 (5.8%)	186 (56.4%)	122 (37.0%)	-	3.29	0.61	ปานกลาง
5.	**ท่านเห็นว่าเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ อบต.กำหนดมีประโยชน์ต่อประชาชน**	-	4 (1.2%)	129 (39.1%)	197 (59.7%)	-	3.58	0.51	มาก
	รวม						**3.52**	**0.33**	**มาก**

ตารางที่ 13 (ต่อ)

	การบริหารการเปลี่ยนแปลง	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง									
1.	**อบต.จัดตั้งทีมเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมที่กำหนดไว้**	3 (0.9%)	46 (13.9%)	111 (33.6%)	170 (51.5%)	-	3.36	0.75	ปานกลาง
2.	**อบต.มีการออกแบบกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง เช่น การระดมสมองพนักงาน การสื่อสารระหว่างฝ่าย**	-	46 (13.9%)	114 (34.5%)	167 (50.6%)	3 (0.9%)	3.37	0.71	ปานกลาง
3.	**อบต.มีการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนกิจกรรมการเปลี่ยนแปลงที่กำหนดไว้ เช่น งบประมาณ พนักงาน**	-	63 (19.1%)	95 (28.8%)	172 (52.1%)	-	3.33	0.77	ปานกลาง
4.	**อบต.มีกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานในประเด็นที่สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลง เช่น ทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน วิสัยทัศน์ ความคิดเชิงระบบ**	-	46 (13.9%)	125 (37.9%)	159 (48.2%)	-	3.34	0.71	ปานกลาง
5.	**อบต.มีการสนับสนุนเพื่อสร้างความพร้อมที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดซื้อหนังสือ การส่งพนักงานไปอบรม**	-	76 (23.0%)	102 (30.9%)	152 (46.1%)	-	3.23	0.80	ปานกลาง
	รวม						**3.32**	**0.49**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 13 (ต่อ)

	การบริหารการเปลี่ยนแปลง	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การสื่อสารให้แก่พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงเป้าหมายและกิจกรรมการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วกัน									
1.	**อบต.จัดทำเอกสาร/กิจกรรมประชาสัมพันธ์ที่ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงสาระสำคัญของเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง**	-	56 (17.0%)	132 (40.0%)	142 (43.0%)	-	3.26	0.73	ปานกลาง
2.	**อบต.มีวิธีการที่ช่วยให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น**	3 (0.9%)	49 (14.8%)	126 (38.2%)	152 (46.1%)	-	3.29	0.74	ปานกลาง
3.	**อบต.มีการจัดกิจกรรมเพื่อประชาสัมพันธ์สาระสำคัญของเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง**	-	74 (22.4%)	123 (37.3%)	133 (40.3%)	-	3.18	0.77	ปานกลาง
4.	**อบต.มีการใช้วาระต่างๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดงานฉลองรับรางวัลความสำเร็จก็จะมีการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของ การเปลี่ยนแปลงที่ช่วยให้หน่วยงานดีขึ้นในด้านต่างๆ**	3 (0.9%)	73 (22.1%)	141 (42.7%)	113 (34.2%)	-	3.10	0.76	ปานกลาง
5.	**อบต.มีการจัดทำข้อตกลงที่มีประโยชน์ต่อพนักงาน เช่น การมีผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานจะทำให้ได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานเกิดความสมัครใจพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง**	3 (0.9%)	59 (17.9%)	117 (35.5%)	151 (45.8%)	-	3.26	0.77	ปานกลาง
	รวม						**3.21**	**0.53**	**ปานกลาง**

ตารางที่ 13 (ต่อ)

	การบริหารการเปลี่ยนแปลง	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การสนับสนุนจากองค์การในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง									
1.	**อบต.มีการจัดตั้งทีมเพื่อติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามขั้นตอนที่กำหนด**	6 (1.8%)	32 (9.7%)	153 (46.4%)	139 (42.1%)	-	3.29	0.71	ปานกลาง
2.	**อบต.มีการนำเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้บัตรคิว การจัดทำฐานข้อมูล**	-	22 (6.7%)	163 (49.4%)	145 (43.9%)	-	3.37	0.60	ปานกลาง
3.	**อบต.ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง เช่น อบต.มีการกำหนดให้มีการนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมาใช้ประกอบการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน/พิจารณาโบนัส**	-	26 (7.9%)	115 (34.8%)	189 (57.3%)	-	3.49	0.63	มาก
4.	**อบต.มีการจัดทำคำสั่งกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อช่วยให้พนักงานระดับปฏิบัติสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว**	-	11 (3.3%)	132 (40.0%)	187 (56.7%)		3.53	0.56	มาก
5.	**อบต.มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมกับเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง**	6 (1.8%)	15 (4.5%)	129 (39.1%)	180 (54.5%)	-	3.46	0.67	มาก
	รวม						**3.43**	**0.46**	**มาก**
	รวมการบริหารการเปลี่ยนแปลง						**3.37**	**0.35**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.37) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.52) โดยมีเรื่อง อบต.มีการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน เช่น ต้องการให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมของ อบต.มากขึ้น ต้องการให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการที่สูงขึ้น และ อบต.มีการกำหนดภาพของผลสำเร็จที่เกิดจากวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เช่น ประชาชนเต็มใจเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.60)

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.32) โดยมีเรื่องอบต.มีการออกแบบกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง เช่น การระดมสมองพนักงาน การสื่อสารระหว่างฝ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (3.37)

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการสื่อสารให้แก่พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงเป้าหมายและกิจกรรมการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.21) โดยมีเรื่องอบต.มีวิธีการที่ช่วยให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (3.29)

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการสนับสนุนจากองค์การในการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.43) โดยมีเรื่องอบต.มีการจัดทำคำสั่งกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อช่วยให้พนักงานระดับปฏิบัติสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.53)

ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนมากที่สุด และมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการสื่อสารให้แก่พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงเป้าหมายและกิจกรรมการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วกันน้อยที่สุด

ตารางที่ 14 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านแผนยุทธศาสตร์

	แผนยุทธศาสตร์	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การเตรียมการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์									
1.	**อบต.มีแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เป็นขั้นตอนชัดเจน**	3 (0.9%)	3 (0.9%)	39 (11.8%)	187 (56.7%)	98 (29.7%)	4.13	0.71	มาก
2.	**อบต.มีการแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ประชาชนในพื้นที่ หน่วยงานราชการ องค์การภาคประชาชนได้รับทราบเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประจำปี**	3 (0.9%)	3 (0.9%)	37 (11.2%)	182 (55.2%)	105 (31.8%)	4.16	0.72	มาก
3.	**อบต.มีการนำข้อมูลจากหน่วยงานอื่นๆ ที่น่าเชื่อถือมาใช้ประโยชน์ เช่น ข้อมูล จปฐ. แผนชุมชน**	3 (0.9%)	-	52 (15.8%)	188 (57.0%)	87 (26.4%)	4.08	0.77	มาก
4.	**อบต.มีการนำแนวคิดตามหลักวิชาการ เช่น SWOT Analysis การวางกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง มาใช้วิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์**	3 (0.9%)	3 (0.9%)	49 (14.8%)	160 (48.5%)	115 (34.8%)	4.15	0.77	มาก
	รวม						**4.12**	**0.67**	**มาก**

ตารางที่ 14 (ต่อ)

	แผนยุทธศาสตร์	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การกำหนดกรอบยุทธศาสตร์									
1.	**อบต.มีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบัน เช่น การพร้อมรับประชาคมอาเซียน การป้องกันภัยพิบัติ**	3 (0.9%)	-	100 (30.3%)	149 (45.2%)	78 (23.6%)	3.91	0.78	มาก
2.	**อบต.มีการกำหนดกิจกรรม/โครงการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนด เช่น การอบรมประชาชนให้มีทักษะด้านวิชาชีพเพิ่มขึ้นเพื่อให้พร้อมรับประชาคมอาเซียน**	3 (0.9%)	-	81 (24.5%)	127 (38.5%)	120 (36.4%)	4.10	0.81	มาก
3.	**กิจกรรม/โครงการที่กำหนดขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ โดยพิจารณาจากความพึงพอใจของประชาชน หรือการไม่ถูกร้องเรียนจากประชาชน**	-	-	71 (21.5%)	180 (54.5%)	79 (23.9%)	4.02	0.67	มาก
4.	**กิจกรรม/โครงการที่กำหนดขึ้นมีการกำหนดตัวชี้วัดทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างชัดเจน**	-	-	132 (40.0%)	153 (46.4%)	45 (13.6%)	3.74	0.68	มาก
	รวม						**3.94**	**0.45**	**มาก**

ตารางที่ 14 (ต่อ)

	แผนยุทธศาสตร์	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน									
1.	**กิจกรรม/โครงการที่กำหนดขึ้นสอดคล้องกับศักยภาพของ อบต.โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพ/ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน**	-	4 (1.2%)	88 (26.7%)	163 (49.4%)	75 (22.7%)	3.94	0.73	มาก
2.	**กิจกรรม/โครงการของ อบต. ได้มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การแก้ปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนได้ดำเนินการร่วมกับโรงเรียน การส่งเสริมการแปรรูปทางการเกษตร ได้ดำเนินการร่วมกับเกษตรอำเภอ**	-	6 (1.8%)	121 (36.7%)	150 (45.5%)	53 (16.1%)	3.94	0.73	มาก
3.	**อบต.มีการจัดทำหลักเกณฑ์การติดตามและประเมินผลความสำเร็จของโครงการ**	3 (0.9%)	26 (7.9%)	109 (33.0%)	155 (47.0%)	37 (11.2%)	3.60	0.82	มาก
4.	**อบต.มีการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบกิจกรรม / โครงการจัดทำอย่างชัดเจน**	-	6 (1.8%)	96 (29.1%)	190 (57.6%)	38 (11.5%)	3.79	0.66	มาก
	รวม						**3.79**	**0.62**	**มาก**

ตารางที่ 14 (ต่อ)

	แผนยุทธศาสตร์	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา									
1.	**อบต.มีการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น**	-	4 (6.7%)	88 (65.8%)	163 (24.2%)	75 (3.3%)	3.94	0.73	มาก
2.	**อบต.มีการทบทวน/ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง**	-	3 (0.9%)	102 (30.9%)	148 (44.8%)	77 (23.3%)	3.91	0.75	มาก
3.	**อบต.มีการสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาให้พนักงานทุกระดับทราบเป็นลายลักษณ์อักษรโดยทั่วถึงกัน**	3 (0.9%)	26 (7.9%)	109 (33.0%)	155 (47.0%)	37 (11.2%)	3.60	0.82	มาก
4.	**อบต.มีการประการใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ออกสู่สาธารณะในทุกระดับ โดยผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น หนังสือราชการ อินเตอร์เน็ต เสียงตามสาย**	-	6 (1.8%)	96 (29.1%)	196 (57.6%)	38 (11.5%)	3.79	0.66	มาก
	รวม						**3.80**	**0.60**	**มาก**
	รวมแผนยุทธศาสตร์						**3.91**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ด้านแผนยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.91) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แผนยุทธศาสตร์ ด้านการเตรียมการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.12) โดยมีเรื่อง อบต.มีการแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ประชาชนในพื้นที่หน่วยงานราชการ องค์การภาคประชาชน ได้รับทราบเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (4.16)

2. แผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.94) โดยมีเรื่อง อบต.มีการกำหนดกิจกรรม/โครงการสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนด เช่น การอบรมประชาชนให้มีทักษะด้านวิชาชีพเพิ่มขึ้นเพื่อให้พร้อมรับประชาคมอาเซียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (4.10)

3. แผนยุทธศาสตร์ ด้านการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.79) โดยมีเรื่องกิจกรรม/โครงการของ อบต.ได้มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การแก้ปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชนได้ดำเนินการร่วมกับโรงเรียน การส่งเสริมการแปรรูปทางการเกษตรได้ดำเนินการร่วมกับเกษตรอำเภอ และอบต.มีการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบกิจกรรม /โครงการจัดทำอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.85)

4. แผนยุทธศาสตร์ ด้านการประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.80) โดยมีเรื่องอบต.มีการจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแนวทางของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.94)

ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านแผนยุทธศาสตร์ สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีแผนยุทธศาสตร์ ด้านการเตรียมการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์มากที่สุด และมีแผนยุทธศาสตร์ด้านการประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาน้อยที่สุด

ตารางที่ 15 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

	องค์การแห่งการเรียนรู้	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ปัจเจกบุคคล									
1.	**พนักงานส่วนใหญ่ใน อบต. มีเป้าหมายชีวิตในการทำงาน เช่น เติบโตในสายงาน ทำงานเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น**	-	30 (9.1%)	92 (27.9%)	163 (49.4%)	45 (13.6%)	3.68	0.82	มาก
2.	**พนักงานส่วนใหญ่ใน อบต. มีความกระตือรือร้นที่จะการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เช่น การใช้ภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน การศึกษาต่อ**	-	35 (10.6%)	115 (34.8%)	157 (47.6%)	23 (7.0%)	3.51	0.77	มาก
3.	**พนักงานส่วนใหญ่ใน อบต. มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น**	-	30 (9.1%)	128 (38.8%)	170 (51.5%)	2 (0.6%)	3.44	0.66	มาก
4.	**อบต. มีการสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การจัดทำคู่มือ การเชิญวิทยากรมาอบรม เพื่อช่วยให้พนักงานได้เข้าใจแนวทางการทำงาน ที่ถูกต้อง**	6 (1.8%)	39 (11.8%)	126 (38.2%)	150 (45.5%)	9 (2.7%)	3.35	0.79	ปานกลาง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

	องค์การแห่งการเรียนรู้	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ปัจเจกบุคคล									
5.	**อบต. มีกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีการพัฒนาตนเอง เช่น การให้ทุนอบรม/ศึกษาต่อ การศึกษาดูงานนอกสถานที่**	-	50 (15.2%)	97 (29.4%)	166 (50.3%)	17 (5.2%)	3.45	0.81	มาก
6.	**ท่านได้ปรับปรุงแนวทาง/วิธีการทำงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่น การมองภาพรวมผลสำเร็จของงานแล้วจึงวางแผนการทำงาน การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเข้ามาใช้ในการทำงาน**	-	15 (4.5%)	107 (32.4%)	186 (56.4%)	22 (6.7%)	3.65	0.67	มาก
	รวม						**3.51**	**0.51**	**มาก**
กลุ่ม/ทีมงาน									
1.	**เพื่อนร่วมงานของท่านใน อบต. มีการประชุมหารือกันในการกำหนดเป้าหมาย/ผลสำเร็จในการทำงานร่วมกัน**	-	14 (4.2%)	126 (38.2%)	130 (39.4%)	60 (18.2%)	3.72	0.80	มาก
2.	**อบต. สนับสนุนให้พนักงานมีการตัดสินใจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คำสั่งมอบอำนาจในการทำงาน**	-	83 (25.2%)	83 (25.2%)	162 (49.1%)	2 (0.6%)	3.25	0.84	ปานกลาง
3.	**อบต. สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม เช่น คำสั่งจัดตั้งคณะทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่**	-	75 (22.7%)	102 (30.9%)	150 (45.5%)	3 (0.9%)	3.25	0.81	ปานกลาง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

	องค์การแห่งการเรียนรู้	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
กลุ่ม/ทีมงาน									
4.	**อบต.สนับสนุนให้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานของทีม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน**	3 (0.9%)	18 (5.5%)	114 (34.5%)	159 (48.2%)	36 (10.9%)	3.63	0.78	มาก
5.	**เพื่อนร่วมงานของท่านใน อบต.มีการสนทนา หารือ เพื่อหาข้อสรุปในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน**	-	11 (3.3%)	128 (38.8%)	189 (57.3%)	2 (0.6%)	3.55	0.57	มาก
	รวม						**3.47**	**0.45**	**มาก**
องค์การ									
1.	**ท่านได้มองภาพรวมของการทำงานก่อนกำหนดวิธีการทำงาน เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน ได้มีการพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ของ อบต.และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายก่อนกำหนดโครงการ/กิจกรรม**	-	3 (0.9%)	132 (40.0%)	152 (46.1%)	43 (13.0%)	3.71	0.69	มาก
2.	**อบต.มีการสนับสนุนให้พนักงานจัดทำองค์ความรู้ในการทำงาน (ทำ KM)**	9 (2.7%)	31 (9.4%)	129 (39.1%)	134 (40.6%)	27 (8.2%)	3.42	0.87	มาก
3.	**อบต.มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง**	3 (0.9%)	7 (2.1%)	118 (35.8%)	160 (48.5%)	42 (12.7%)	3.70	0.75	มาก
4.	**พนักงานส่วนใหญ่ของ อบต.ได้มีส่วนร่วมในการสร้าง/พัฒนานโยบายในการทำงาน**	-	19 (5.8%)	136 (41.2%)	151 (45.8%)	24 (7.3%)	3.55	0.71	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

	องค์การแห่งการเรียนรู้	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
องค์การ									
5.	**อบต.มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ เช่น อบต.ที่ได้รับรางวัลพระปกเกล้า อบต.ที่มีชุมชนเข้มแข็งปลอดภัยจากปัญหายาเสพติด**	6 (1.8%)	40 (12.1%)	126 (38.2%)	137 (41.5%)	21 (6.4%)	3.38	0.84	ปานกลาง
6.	**อบต.มีการระบบพิจารณารางวัลที่พนักงานส่วนใหญ่ยอมรับ เช่น พิจารณาจากผลสำเร็จในการทำงาน พิจารณาจากความเห็นของหัวหน้างาน**	13 (3.9%)	14 (4.2%)	118 (35.8%)	150 (45.5%)	35 (10.6%)	3.55	0.88	มาก
	รวม						**3.55**	**0.59**	**มาก**
	รวมองค์การแห่งการเรียนรู้						**3.51**	**0.43**	**มาก**

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.51) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.55) โดยมีเรื่องท่านได้มองภาพรวมของการทำงานก่อนกำหนดวิธีการทำงาน เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน ได้มีการพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ของ อบต.และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายก่อนกำหนดโครงการ/กิจกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.71)

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.51) โดยมีเรื่องพนักงานส่วนใหญ่ใน อบต.มีเป้าหมายชีวิตในการทำงาน เช่น การเติบโตในสายงาน การทำงานเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.68)

3. องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านกลุ่ม/ทีมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.47) โดยมีเรื่องเพื่อนร่วมงานของท่านใน อบต.มีการประชุมหารือกันในการกำหนดเป้าหมาย/ผลสำเร็จในการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.72)

ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านองค์การมากที่สุด และมีองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านกลุ่ม/ทีมงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 16 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านเครือข่าย

	เครือข่าย	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
เป้าหมายในการเข้าร่วมเครือข่าย									
1.	**อบต.และภาคีเครือข่ายมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน**	3 (0.9%)	-	102 (30.9%)	188 (57.0%)	37 (11.2%)	3.78	0.67	มาก
2.	**อบต.และภาคีเครือข่ายมีแนวทางการป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน เช่น มีการจัดทำข้อตกลงร่วมกัน (MOU)**	3 (0.9%)	-	128 (38.8%)	180 (54.5%)	19 (5.8%)	3.64	0.63	มาก
3.	**อบต.และภาคีเครือข่ายมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน**	-	-	50 (15.2%)	197 (59.7%)	83 (25.2%)	4.10	0.62	มาก
4.	**อบต.และภาคีเครือข่ายมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการดำเนินงาน เช่น ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน**	-	-	127 (38.5%)	1371 (51.8%)	32 (9.7%)	3.71	0.63	มาก
	รวม						**3.81**	**0.47**	**มาก**

ตารางที่ 16 (ต่อ)

	เครือข่าย	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
การมีผลประโยชน์ตอบแทนภายในเครือข่ายและการให้ความช่วยเหลือภายในเครือข่าย									
1.	**อบต.และภาคีเครือข่ายมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน เช่น อบต.สนับสนุนด้านงบประมาณ พัฒนาชุมชนสนับสนุนวิทยากร ผู้นำชุมชนสนับสนุนด้านมวลชนที่เข้าร่วมกิจกรรม**	3 (0.9%)	-	132 (40.0%)	142 (43.0%)	53 (16.1%)	3.73	0.75	มาก
2.	**อบต.และภาคีเครือข่ายมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน**	-	-	30 (9.1%)	228 (69.1%)	72 (21.8%)	4.13	0.54	มาก
3.	**อบต.และภาคีเครือข่ายได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานเป็นเครือข่าย เช่น อบต.ได้ผลงานตามตัวชี้วัดและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น**	-	-	24 (7.3%)	2379 (471.8%)	69 (20.9%)	4.14	0.51	มาก
4.	**อบต.และภาคีเครือข่ายมีกิจกรรมความร่วมมือในการทำงานเป็นเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง เช่น การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง**	-	-	141 (42.7%)	122 (37.0%)	67 (20.3%)	3.78	0.76	มาก
	รวม						**3.94**	**0.45**	**มาก**

ตารางที่ 16 (ต่อ)

	เครือข่าย	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ปฏิสัมพันธ์ภายในเครือข่าย									
1.	**อบต.และภาคีเครือข่ายมีการพัฒนาระดับการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง เช่น การเชิญภาคีเครือข่ายเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์ของ อบต. การเปิดโอกาสให้ภาคีเครือข่ายเสนอกิจกรรม การพัฒนาในพื้นที่**	-	3 (0.9%)	144 (43.6%)	138 (41.8%)	45 (13.6%)	3.67	0.74	มาก
2.	**อบต.และภาคีเครือข่ายมีกิจกรรมร่วมกันในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง**	-	3 (0.9%)	156 (47.3%)	132 (40.0%)	39 (11.8%)	3.62	0.72	มาก
3.	**อบต.ให้เกียรติแก่ภาคีเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน เช่น การยกย่องให้ความเชื่อถือในการทำกิจกรรมร่วมกัน**	-	-	142 (43.0%)	132 (40.0%)	56 (17.0%)	3.74	0.73	มาก
4.	**อบต.มีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อภาคีเครือข่าย เช่น การเชิญเป็นแขกผู้มีเกียรติในวันสำคัญ การแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน การมอบของขวัญในวันเทศกาล**	-	-	124 (37.6%)	150 (45.5%)	56 (17.0%)	3.79	0.71	มาก
	รวม						**3.70**	**0.62**	**มาก**

ตารางที่ 16 (ต่อ)

	เครือข่าย	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ระบบบริหารจัดการ และการพัฒนาศักยภาพภายในเครือข่าย									
1.	**อบต.มีการกำหนดยุทธศาสตร์โดยมีกิจกรรมที่เชื่อมโยง อบต.และภาคีเครือข่าย เช่น การกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกัน**	-	-	113 (34.2%)	135 (40.9%)	82 (24.8%)	3.91	0.91	มาก
2.	**อบต.มีการพัฒนาระบบการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายที่สามารถตรวจสอบความก้าวหน้าได้รวดเร็ว**	-	3 (0.9%)	116 (35.2%)	127 (28.5%)	84 (25.5%)	3.88	0.82	มาก
3.	**อบต.และภาคีเครือข่ายมีวิธีการวัดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม ผลกระทบเชิงบวกที่เกิดขึ้นต่อชุมชน**	-	-	132 (40.0%)	120 (36.4%)	78 (23.6%)	3.84	0.78	มาก
4.	**อบต.มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเชื่อมโยงการทำงานกับภาคีเครือข่าย เช่น การติดต่อผ่าน FaceBook การส่งเอกสารผ่าน E-mail การกำหนดพิกัดด้วยระบบ GIS**	-	-	134 (40.6%)	139 (42.1%)	57 (17.3%)	3.77	0.72	มาก
	รวม						**3.84**	**0.62**	**มาก**
	รวมเครือข่าย						**3.83**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ด้านเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.83) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. เครือข่าย ด้านการมีผลประโยชน์ตอบแทนภายในเครือข่ายและการให้ความช่วยเหลือภายในเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.94) โดยมีเรื่องอบต.และภาคีเครือข่ายได้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานเป็นเครือข่าย เช่น อบต.ได้ผลงานตามตัวชี้วัด และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (4.14)

2. เครือข่าย ด้านระบบบริหารจัดการ และการพัฒนาศักยภาพภายในเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.84) โดยมีเรื่องอบต.มีการกำหนดยุทธศาสตร์ โดยมีกิจกรรม ที่เชื่อมโยง อบต. และภาคีเครือข่าย เช่น การกำหนด กิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.91)

3. เครือข่าย ด้านเป้าหมายในการเข้าร่วมเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.81) โดยมีเรื่อง อบต.และภาคีเครือข่ายมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (4.10)

4. เครือข่าย ด้านปฏิสัมพันธ์ภายในเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.70) โดยมีเรื่องอบต.มีการรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อภาคีเครือข่าย เช่น การเชิญเป็นแขกผู้มีเกียรติในวันสำคัญ การแต่งตั้งเป็นคณะทำงาน การมอบของขวัญในวันเทศกาล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.79)

ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านเครือข่าย สรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีเครือข่ายด้านการมีผลประโยชน์ตอบแทนภายในเครือข่ายและการให้ความช่วยเหลือภายในเครือข่ายมากที่สุด และมีเครือข่ายด้านปฏิสัมพันธ์ภายในเครือข่ายน้อยที่สุด

ตารางที่ 17 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านภาวะผู้นำ

	ภาวะผู้นำ	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านวิสัยทัศน์ในการทำงาน									
1.	**นายก อบต.มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง**	-	-	-	237 (71.8%)	93 (28.2%)	4.28	0.45	มากที่สุด
2.	**นายก อบต.ได้กระตุ้นจูงใจให้พนักงานมีค่านิยมในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน**	-	-	-	245 (74.2%)	85 (25.8%)	4.26	0.43	มากที่สุด
3.	**นายก อบต.มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็ง เช่น สภากาแฟทุกวันจันทร์ การกินข้าวกลางวันร่วมกันทุกวันพุธ การแต่งกายด้วยผ้าไทย**	-	-	-	261 (79.1%)	69 (20.9%)	4.21	0.40	มากที่สุด
4.	**วัฒนธรรมองค์การของ อบต. มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เช่น การส่งเสริมให้พนักงานรู้จักทำบัญชีครัวเรือนเพื่อการวางแผนชีวิต**	-	3 (0.9%)	-	254 (77.0%)	73 (22.1%)	4.19	0.51	มาก
	รวม						**4.23**	**0.34**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 17 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำ	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านศักยภาพในการสื่อสารเพื่อกระตุ้นจูงใจพนักงาน									
1.	**นายก อบต.มีความสามารถในการพูดที่เข้าใจได้ง่าย เพื่อถ่ายทอดนโยบายให้แก่พนักงาน**	-	-	-	222 (67.3%)	108 (32.7%)	4.33	0.47	มากที่สุด
2.	**นายก อบต.มีวิธีการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน เช่น การกระตุ้นอุดมการณ์ การมอบอำนาจในการตัดสินใจ การขอความเห็นจากพนักงาน**	-	-	-	243 (73.6%)	87 (26.4%)	4.26	0.44	มากที่สุด
3.	**นายก อบต.มีวิธีการสื่อสารกับพนักงานอย่างเหมาะสม เช่น การใช้คำพูดที่ให้ความเป็นกันเอง การเรียกพบเพื่อทำความเข้าใจเป็นการส่วนตัว การพูดชื่นชมต่อพนักงานที่มีความตั้งใจทำงานก่อนมอบหมายงาน**	-	-	-	239 (72.4%)	91 (27.6%)	4.28	0.44	มากที่สุด
4.	**นายก อบต.มีการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน เช่น การทักทายพนักงานอย่างเป็นกันเอง การสร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม**	-	-	-	237 (71.8%)	93 (28.2%)	4.28	0.45	มากที่สุด
	รวม						**4.28**	**0.38**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 17 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำ	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและการเป็นนักเรียนรู้									
1.	**นายก อบต.มีความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งมีผลต่อการทำงาน เช่น นโยบายของรัฐบาล ภัยธรรมชาติ การประท้วงปิดถนน**	-	-	8 (2.4%)	230 (69.7%)	92 (27.9%)	4.25	0.67	มากที่สุด
2.	**นายก อบต.มีการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม**	-	-	-	238 (72.1%)	92 (27.9%)	4.28	0.44	มากที่สุด
3.	**นายก อบต.มีการศึกษาข้อมูลในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการลงพื้นที่เพื่อศึกษาปัญหา การศึกษานโยบายของรัฐบาล**	-	-	3 (0.9%)	247 (74.8%)	80 (24.2%)	4.23	0.52	มากที่สุด
4.	**นายก อบต.มีการปรับปรุงระบบการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น ประชุมทบทวนโครงการ/กิจกรรมทุกไตรมาส**	-	-	3 (0.9%)	240 (72.7%)	87 (26.4%)	4.25	0.53	มากที่สุด
	รวม						**4.26**	**0.37**	**มากที่สุด**

ตารางที่ 17 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำ	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านสร้างเครือข่ายการทำงาน									
1.	**นายก อบต.มีการสร้างภาคีเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน เช่น การประสานงาน กับหน่วยงานราชการให้เข้ามาสนับสนุนการทำงานของ อบต.**	-	-	-	241 (73.0%)	89 (27.0%)	4.27	0.44	มากที่สุด
2.	**นายก อบต.มีการจัดกิจกรรมเพื่อยกระดับความร่วมมือในการทำงาน เช่น การทำข้อตกลงกับภาคีเครือข่าย (MOU)**	-	3 (0.9%)	-	272 (82.4%)	55 (16.7%)	4.14	0.47	มาก
3.	**นายก อบต.มีการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของเครือข่ายเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น การแบ่งหน้าที่ให้ภาคีเครือข่ายตามศักยภาพ**	-	3 (0.9%)	-	250 (75.8%)	77 (23.3%)	4.21	0.52	มากที่สุด
4.	**นายก อบต.มีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบเครือข่าย เช่น การรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ในวันสำคัญ**	-	3 (0.9%)	-	245 (74.2%)	82 (24.8%)	4.22	0.53	มากที่สุด
	รวม						**4.20**	**0.40**	**มาก**

ตารางที่ 17 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำ	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านการมีส่วนร่วมและการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน และพนักงาน									
1.	**นายก อบต.ให้การสนับสนุนการสร้างทีมงาน เช่น การออกคำสั่ง การสนับสนุนให้จัดประชุมทีมระดมสมอง**	-	3 (0.9%)	3 (0.9%)	269 (81.5%)	55 (16.7%)	4.13	0.49	มาก
2.	**นายก อบต.ให้การสนับสนุนการพัฒนาให้พนักงานมีศักยภาพที่สูงขึ้น เช่น การสนับสนุนโครงการฝึกอบรมพนักงาน**	-	-	6 (1.8%)	261 (79.1%)	63 (19.1%)	4.17	0.42	มาก
3.	**นายก อบต.สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อทีมงาน เช่น การทานอาหารร่วมกันของทีมงาน การมอบรางวัลให้แก่ทีมงานที่มีผลงานยอดเยี่ยม**	-	-	19 (5.8%)	252 (76.4%)	59 (17.9%)	4.12	0.47	มาก
4.	**นายก อบต.สนับสนุนกิจกรรมการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในองค์การอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของทีมงานในการขับเคลื่อนกิจกรรม**	-	-	13 (3.9%)	245 (74.2%)	72 (21.8%)	4.18	0.47	มาก
	รวม						**4.15**	**0.40**	**มาก**

ตารางที่ 17 (ต่อ)

	ภาวะผู้นำ	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านคุณธรรมส่วนบุคคล									
1.	**นายก อบต.เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้น**	-	3 (0.9%)	39 (11.8%)	187 (56.7%)	101 (30.6%)	4.16	0.69	มาก
2.	**นายก อบต.เป็นผู้ที่มีการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เช่น มีหลักการในการทำงานใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มองโลกในเชิงบวก**	-	3 (0.9%)	-	219 (66.4%)	108 (32.7%)	4.30	0.56	มากที่สุด
3.	**นายก อบต.เป็นผู้ที่สามารถสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่พนักงาน เช่น กระตุ้นให้พนักงานมีอุดมการณ์ในการทำงาน ให้กำลังใจแก่พนักงานเมื่อพบกับปัญญาในการทำงาน**	-	3 (0.9%)	-	240 (72.7%)	87 (26.4%)	4.24	0.53	มากที่สุด
4.	**นายก อบต.เป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เช่น การไม่ใช้อารมณ์โกรธในการสื่อสาร และการตั้งสติได้เมื่อพบเหตุร้ายแรง**		3 (0.9%)	49 (14.8%)	160 (48.5%)	118 (35.8%)	4.18	0.74	มาก
	รวม						**4.22**	**0.53**	**มากที่สุด**
	รวมภาวะผู้นำ						**4.22**	**0.33**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (4.22) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำ ด้านศักยภาพในการสื่อสารเพื่อกระตุ้นจูงใจพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (4.28) โดยมีเรื่องนายก อบต.มีความสามารถในการพูดที่เข้าใจได้ง่าย เพื่อถ่ายทอดนโยบายให้แก่พนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด (4.33)

2. ภาวะผู้นำ ด้านความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและการเป็นนักเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (4.26) โดยมีเรื่องนายก อบต.มีการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องในการทำงาน เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด (4.28)

3. ภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (4.23) โดยมีเรื่องนายก อบต.มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด (4.28)

4. ภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (4.22) โดยมีเรื่องนายก อบต.เป็นผู้ที่มีการประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง ที่ดีในการทำงาน เช่น มีหลักการในการทำงาน ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มองโลกในเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด (4.30)

5. ภาวะผู้นำ ด้านสร้างเครือข่ายการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.20) โดยมีเรื่องนายก อบต.มีการสร้างภาคีเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน เช่น การประสานงาน กับหน่วยงานราชการให้เข้ามาสนับสนุนการทำงานของ อบต. มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด (4.27)

6. ภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมและการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน และพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.15) โดยมีเรื่องนายก อบต.สนับสนุนกิจกรรมการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในองค์การอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของทีมงานในการขับเคลื่อนกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (4.18)

ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านภาวะผู้นำ สรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีภาวะผู้นำด้านศักยภาพในการสื่อสารเพื่อกระตุ้นจูงใจพนักงานมากที่สุด และมีภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมและการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน และพนักงานน้อยที่สุด

ตารางที่ 18 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านสมรรถนะของพนักงาน

	สมรรถนะของพนักงาน	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน									
1.	**พนักงาน อบต.ส่วนใหญ่มีเป้าหมาย/ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน เช่น ทำงานตามตัวชี้วัดให้สำเร็จ**	-	3 (0.9%)	80 (24.2%)	192 (58.2%)	55 (16.7%)	3.91	0.66	มาก
2.	**พนักงาน อบต.ส่วนใหญ่เข้าใจกลยุทธ์ของหน่วยงาน เช่น เข้าใจว่ากิจกรรมที่ทำจะช่วยให้ อบต.แก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้อย่างไร**	-	3 (0.9%)	105 (31.8%)	220 (66.7%)	2 (0.6%)	3.67	0.50	มาก
3.	**ท่านเคยพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น ทำงานเรื่องเดิมโดยทำให้ง่ายขึ้นโดยไม่ผิดระเบียบ**	-	3 (0.9%)	129 (39.1%)	168 (50.9%)	530 (9.1%)	3.68	0.64	มาก
4.	**ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ**	-	3 (0.9%)	100 (30.3%)	171 (51.8%)	56 (17.0%)	3.85	0.69	มาก
	รวม						**3.77**	**0.45**	**มาก**
ด้านการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน									
1.	**ท่านผ่อนผันหลักเกณฑ์บางอย่างที่ไม่ผิดระเบียบในการให้บริการแก่ประชาชน เช่น ให้ส่งเอกสารตามมาทีหลัง**	-	-	75 (22.7%)	190 (57.6%)	65 (19.7%)	3.97	0.73	มาก
2.	**ท่านมีการปรับพฤติกรรมเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เช่น มีการวางแผนการให้บริการ**	-	-	74 (22.4%)	252 (76.4%)	4 (1.2%)	3.79	0.45	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ)

	สมรรถนะของพนักงาน	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน									
3.	**ท่านรับฟังข้อมูลความคิดเห็นของประชาชน/เพื่อนร่วมงานในการทำงาน**	-	-	36 (10.9%)	289 (87.6%)	5 (1.5%)	3.91	0.37	มาก
4.	**ท่านทำงานโดยมุ่งหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ**	-	-	54 (16.4%)	270 (81.8%)	6 (1.8%)	3.85	0.42	มาก
	รวม						**3.88**	**0.37**	**มาก**
ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน									
1.	**ท่านได้รับการพัฒนาวิธีการทำงานให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น การเข้าอบรม การศึกษาดูงาน**	3 (0.9%)	-	131 (39.7%)	195 (32.7%)	1 (0.3%)	3.58	0.55	มาก
2.	**ท่านสามารถประยุกต์ใช้สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบฐานข้อมูล ระบบแผนที่ภาษีเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน**	3 (0.9%)	8 (2.4%)	149 (45.2%)	170 (51.5%)	-	3.47	0.59	มาก
3.	**ท่านมีความสามารถใช้หลักวิชาการ เช่น SWOT Analysis การคิดเชิงระบบมาใช้คาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน**	-	18 (5.5%)	173 (52.4%)	138 (41.8%)	1 (0.3%)	3.37	0.59	ปานกลาง
4.	**ท่านมีการแสวงหา/เรียนรู้แนวคิดใหม่ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่น การบริหารความเสี่ยง การจัดทำฐานข้อมูล**	-	12 (3.6%)	100 (30.3%)	176 (53.3%)	42 (12.7%)	3.75	0.71	มาก
	รวม						**3.54**	**0.43**	**มาก**

ตารางที่ 18 (ต่อ)

	สมรรถนะของพนักงาน	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านคุณธรรมการปฏิบัติงาน									
1.	**ท่านมีวินัยในตนเอง เช่น สามารถควบคุมตนเองให้ทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด**	-	3 (0.9%)	125 (37.9%)	153 (46.4%)	49 (14.8%)	3.74	0.73	มาก
2.	**ท่านสามารถปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบของหน่วยงาน เช่น มาทำงานตามเวลาที่กำหนด**	-	3 (0.9%)	132 (40.0%)	130 (39.4%)	65 (19.7%)	3.78	0.76	มาก
3.	**ท่านมีความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เช่น ไม่ทิ้งงาน ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้ผู้อื่น**	-	18 (5.5%)	115 (34.8%)	161 (48.8%)	36 (10.9%)	3.65	0.74	มาก
4.	**ท่านปฏิบัติงานโดยไม่มีอคติ เช่น มองว่างานที่ได้รับมอบหมายแสดงว่าเรามีศักยภาพในการทำงานเรื่องนั้นได้อย่างมีคุณภาพ**	-	3 (0.9%)	136 (41.2%)	143 (43.3%)	48 (14.5%)	3.72	0.71	มาก
	รวม						**3.72**	**0.64**	**มาก**
ด้านการทำงานเป็นทีม									
1.	**ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ในกรณีที่เพื่อนไม่มาทำงาน**	-	4 (1.2%)	69 (20.9%)	257 (77.9%)	-	3.77	0.45	มาก
2.	**ทีมงานมีวิธีการสื่อสารเพื่อจูงใจให้ทำงานร่วมกันได้ด้วยดี เช่น การระดมสมอง การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงาน**	-	-	68 (20.6%)	262 (79.4%)	-	3.79	0.40	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ)

	สมรรถนะของพนักงาน	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านการทำงานเป็นทีม									
3.	**ทีมงานมีวิธีการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม เช่น การทานอาหารกลางวันร่วมกัน การสังสรรค์เมื่อภารกิจประสบความสำเร็จ**	-	3 (0.9%)	82 (24.8%)	245 (74.2%)	-	3.73	0.46	มาก
4.	**ทีมงานมีวิธีการทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ถูกต้องในการทำงาน เช่น การประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ การสื่อสารถึงข้อดีของภารกิจอย่างต่อเนื่อง**	-	3 (0.9%)	78 (23.6%)	249 (75.5%)	-	3.75	0.45	มาก
	รวม						**3.75**	**0.34**	**มาก**
ด้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน									
1.	**ท่านมักสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ เช่น ข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา**	-	-	82 (24.8%)	193 (58.5%)	55 (16.7%)	3.92	0.64	มาก
2.	**ความสามารถของท่านในการประยุกต์ใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน เช่น การคัดเลือกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจจากแผนชุมชน ข้อมูล จปฐ. ข้อมูลจากสถานีอนามัย**	-	-	100 (30.3%)	189 (57.3%)	41 (12.4%)	3.82	0.63	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ)

	สมรรถนะของพนักงาน	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน									
3.	**ท่านมักใช้แนวทางใหม่ๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น การจัดทำฐานข้อมูลครัวเรือนยากจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการให้ความช่วยเหลือจากหน่วยงานต่างๆ**	-		94 (28.5%)	201 (60.9%)	35 (10.6%)	3.82	0.60	มาก
4.	**ท่านได้รับการส่งเสริมจาก อบต.ให้มีการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ในการทำงาน เช่น งบประมาณ อำนาจในการตัดสินใจ กำลังใจจากผู้บริหาร**	-	-	121 (36.7%)	155 (47.0%)	54 (16.4%)	3.80	0.70	มาก
	รวม						**3.83**	**0.51**	**มาก**
ด้านประสานความร่วมมือ/เครือข่าย									
1.	**ท่านมีแนวทางประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น การใช้ความ สัมพันธ์ส่วนตัว การใช้ผู้มีอำนาจเข้าไปติดต่อแบบเป็นทางการ**	7 (2.1%)	10 (3.0%)	94 (28.5%)	183 (55.5%)	36 (10.9%)	3.70	0.78	มาก
2.	**ท่านมีวิธีการจัดการกับข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น เช่น การกำหนดข้อตกลงในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทางการ (MOU)**	6 (1.8%)	7 (2.1%)	150 (45.5%)	132 (40.0%)	35 (10.6%)	3.55	0.78	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ)

	สมรรถนะของพนักงาน	ค่าความถี่ และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
ด้านประสานความร่วมมือ/เครือข่าย									
3.	**ท่านมีการกำหนดผลสำเร็จในการดำเนินงานของภาคีเครือข่ายอย่างชัดเจน เช่น จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม**	3 (0.9%)	26 (7.9%)	114 (34.5%)	154 (46.7%)	33 (10.3%)	3.57	0.81	มาก
4.	**ท่านได้สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำงานร่วมกับ อบต. เช่น การร่วมมือในการปรับปรุงภูมิทัศน์ในที่สาธารณะ การทำความสะอาดแม่น้ำลำคลอง**	3 (0.9%)	7 (2.1%)	138 (41.8%)	139 (42.1%)	43 (13.0%)	3.64	0.76	มาก
	รวม						**3.61**	**0.63**	**มาก**
	รวมสมรรถนะของพนักงาน						**3.72**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ด้านสมรรถนะของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.72) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะของพนักงาน ด้านการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.88) โดยมีเรื่องท่านผ่อนผันหลักเกณฑ์บางอย่างที่ไม่ผิดระเบียบในการให้บริการแก่ประชาชน เช่น ให้ส่งเอกสารตามมาทีหลัง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.97)

2. สมรรถนะของพนักงาน ด้านการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.83) โดยมีเรื่องท่านมักสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ เช่น ข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.92)

3. สมรรถนะของพนักงาน ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.77) โดยมีเรื่องพนักงาน อบต.ส่วนใหญ่มีเป้าหมาย/ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน เช่น ทำงานตามตัวชี้วัดให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.91)

4. สมรรถนะของพนักงาน ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.75) โดยมีเรื่องทีมงานมีวิธีการสื่อสารเพื่อจูงใจให้ทำงานร่วมกันได้ด้วยดี เช่น การระดมสมอง การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.79)

5. สมรรถนะของพนักงาน ด้านคุณธรรมการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.72) โดยมีเรื่องท่านสามารถปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบของหน่วยงาน เช่น มาทำงานตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.78)

6. สมรรถนะของพนักงาน ด้านประสานความร่วมมือ/เครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.61) โดยมีเรื่อง ท่านมีแนวทางประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น การใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว การใช้ผู้มีอำนาจเข้าไปติดต่อแบบเป็นทางการ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.70)

7. สมรรถนะของพนักงาน ด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.54) โดยมีเรื่องท่านมีการแสวงหา/เรียนรู้แนวคิดใหม่ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่น การบริหารความเสี่ยง การจัดทำฐานข้อมูล มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.75)

ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านสมรรถนะของพนักงาน สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 มีสมรรถนะของพนักงานด้านการให้บริการที่ดีแก่ประชาชนมากที่สุด และมีสมรรถนะของพนักงานด้านการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

ผลการศึกษาประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ปรากฏผลดังตารางที่ 19-22

ตารางที่ 19 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. ด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน	3.77	0.48	มาก	1
2. ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	3.71	0.67	มาก	2
3. ด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน	3.29	0.52	ปานกลาง	3
	3.59	**0.46**	**มาก**	

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.59) โดยประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.77) รองลงมาตามลำดับคือ ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.71) และด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (3.29)

ตารางที่ 20 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน

	ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.	**อบต.มีการจัดเวทีให้ประชาชนได้มีโอกาสแสดงความเห็น/ความต้องการตามหลักประชาธิปไตยในชุมชน**	-	-	128 (38.8%)	175 (53.0%)	27 (8.2%)	3.69	0.61	มาก
2.	**อบต.มีการอนุญาตให้ประชาชนได้เสนอแนะแนวทางการทำงานตามหลักการมีเสรีภาพขั้นพื้นฐาน**	-	-	143 (43.3%)	143 (43.3%)	44 (13.3%)	3.70	0.69	มาก
3.	**อบต.มีการตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชน**	-	-	169 (51.2%)	133 (40.3%)	28 (8.5%)	3.57	0.64	มาก
4.	**อบต.มีการจัดเจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อร่วมมือทำงานกับประชาชน**	-	-	94 (28.5%)	197 (59.7%)	39 (11.8%)	3.83	0.61	มาก
5.	**อบต.มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การแจกแผ่นพับ เสียงตามสาย การแก้ไข ป้องกัน และต่อต้านยาเสพติดในพื้นที่**	-	-	106 (32.1%)	159 (48.2%)	65 (19.7%)	3.88	0.71	มาก
6.	**อบต.มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้ อปพร. ออกตรวจ เพื่อรักษาความสงบเรียบและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**	-	-	122 (37.0%)	163 (49.4%)	45 (13.6%)	3.77	0.67	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

	ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
7.	**อบต.มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การรับเรื่องร้องทุกข์ การแจกสิ่งของแก่ผู้ประสบภัย เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน**	-	-	78 (23.6%)	169 (51.2%)	83 (25.2%)	4.02	0.69	มาก
รวม							**3.77**	**0.48**	**มาก**

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.77) โดยมีเรื่อง อบต.มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การรับเรื่องร้องทุกข์ การแจกสิ่งของแก่ผู้ประสบภัย เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับระดับมาก (4.02) และมีเรื่อง อบต.มีการตั้งคณะ กรรมการไกล่เกลี่ยเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับมาก (3.57)

ตารางที่ 21 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

	ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.	**อบต.มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้แก่ประชาชนในพื้นที่**	-	25 (7.6%)	130 (39.4%)	115 (34.8%)	60 (18.2%)	3.64	0.86	มาก
2.	**อบต.มีกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะฝีมือให้แก่ประชาชน**	-	13 (3.9%)	115 (34.8%)	137 (41.5%)	65 (19.7%)	3.77	0.80	มาก
3.	**อบต.มีการจัดทำสื่อเพื่อป้องกันการเอาเปรียบ/คุ้มครองผู้บริโภค**	-	15 (4.5%)	143 (43.3%)	122 (37.0%)	50 (15.2%)	3.63	0.79	มาก
4.	**อบต.มีการกำหนดพื้นที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน/ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานในชุมชน**	-	6 (1.8%)	102 (30.9%)	150 (45.5%)	72 (21.8%)	3.87	0.76	มาก
5.	**อบต.มีการพัฒนาระบบภาษีเพื่อช่วยให้ประชาชนสามารถเสียภาษีได้ง่ายขึ้น**	-	3 (0.9%)	97 (29.4%)	161 (48.8%)	69 (20.9%)	3.90	0.72	มาก
6.	**อบต.มีการสนับสนุนทุน/ช่องทางการตลาดให้กลุ่มอาชีพในชุมชน**	-	23 (7.0%)	103 (31.2%)	155 (47.0%)	49 (14.8%)	3.70	0.80	มาก
7.	**อบต.มีการจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้แก่ประชาชน**	-	22 (6.7%)	154 (46.7%)	111 (33.6%)	43 (13.0%)	3.53	0.80	มาก
รวม							**3.71**	**0.67**	**มาก**

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.71) โดยมีเรื่อง อบต.มีการพัฒนาระบบภาษีเพื่อช่วยให้ประชาชนสามารถเสียภาษีได้ง่ายขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับระดับมาก (3.90) และมีเรื่องอบต.มีการจัดตั้งศูนย์ บริการข้อมูลประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้แก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (3.53)

ตารางที่ 22 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

	ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1.	**อบต.ส่งเสริมให้โรงเรียนในพื้นที่ และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนนำความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนลงไปบรรจุในหลักสูตรการเรียนการสอน**	18 (5.5%)	25 (7.6%)	185 (56.1%)	102 (30.9%)	-	3.12	0.76	ปานกลาง
2.	**อบต.มีกิจกรรม เช่น มุมห้องสมุด การจัดบอร์ดเศรษฐกิจพอเพียง แผ่นพับการจัดทำบัญชีครัวเรือน เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง**	19 (5.8%)	28 (8.5%)	148 (44.8%)	135 (40.9%)	-	3.21	0.82	ปานกลาง
3.	**อบต.มีการจัดกิจกรรม/อบรม เช่น การใช้ภาษาอังกฤษ การใช้คอมพิวเตอร์ให้แก่ประชาชน**	29 (8.8%)	41 (12.4%)	126 (38.2%)	134 (40.6%)	-	3.11	0.93	ปานกลาง
4.	**อบต.มีกิจกรรมการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่กลุ่มด้อยโอกาสและกลุ่มที่อ่อนแอ เช่น การเยี่ยมบ้านผู้ประสบภัย การจ่ายเงินสงเคราะห์ การส่งเสริมอาชีพคนพิการ/เด็ก/ผู้สูงอายุ**	3 (0.9%)	6 (1.8%)	163 (49.4%)	158 (47.9%)	-	3.44	0.58	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

	ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน	ค่าความถี่และค่าร้อยละ					$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
5.	**อบต.มีการพัฒนาระบบที่ช่วยสร้างให้ประชาชนได้รับสิทธิอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน เช่น การตรวจสอบ ข้อเท็จจริง การจัดทำฐานข้อมูล การให้ความช่วยเหลือ**	3 (0.9%)	6 (1.8%)	163 (49.4%)	3 (0.9%)	-	3.46	0.58	มาก
6.	**อบต.มีกิจกรรมที่ช่วยรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืน เช่น การปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะ การรณรงค์ไม่ทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง**	3 (0.9%)	23 (7.0%)	134 (40.6%)	170 (51.5%)	-	3.43	0.66	มาก
7.	**อบต.มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น เช่น การใช้โปรแกรมสำนักงาน การติดต่อผ่านอินเตอร์เน็ต การให้บริการแก่ประชาชน**	7 (2.1%)	14 (4.2%)	174 (52.7%)	135 (40.9%)	-	3.32	0.65	ปานกลาง
	รวม						**3.29**	**0.52**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 22 ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.29) โดยมีเรื่องอบต.มีการพัฒนาระบบที่ช่วยสร้างให้ประชาชนได้รับสิทธิอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน เช่น การตรวจสอบข้อเท็จจริง การจัดทำฐานข้อมูล การให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับระดับมาก (3.46) และมีเรื่องอบต.มีการจัดกิจกรรม/อบรม เช่น การใช้ภาษาอังกฤษ การใช้คอมพิวเตอร์ ให้แก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง (3.11)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์กับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์กับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

	CM	**SF**	**LO**	**NW**	**LS**	**CD**	**FS**	**AC**	**APSC**	**AEC**	**ASCC**
CM	1	.074	.525**	-.257**	-.148**	.189**	.305**	.047	.177**	.429**	.263**
SF		1	.559**	.568**	.760**	.646**	.875**	.654*	.571**	.165**	.566*
LO			1	.290**	.282**	.580**	.768**	.500*	.589**	.477**	.638**
NW				1	.558**	.564**	.669**	.516*	.557**	.065	.474**
LS					1	.748**	.883**	**.685***	.693**	.340**	.702**
CD						1	.724**	.681*	.537**	.059	.520**
FS							1	**.726***	.739**	.356**	.745**
AC								1	.743**	.256**	.805**
PSC									1	.506**	.934**
AEC										1	.709**
ASCC											1

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 23 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง FS กับ AC มีความสัมพันธ์กันในทางบวก (0.726) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่าง FS ทั้ง 6 ตัวแปร (CM, SF, LO, ND, LS และCD) กับ AC จะพบว่า LS มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ AC (0.685) มากที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. FS มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ LS สูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด (0.883) โดยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. FS มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ CM ต่ำที่สุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด (0.305) โดยการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. LS มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ AC สูงที่สุดอยู่ในระดับมาก (0.685) โดยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. APSC มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ FS อยู่ในระดับมากที่สุด (0.739) โดยมีภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. AEC มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ FS อยู่ในระดับน้อย (0.356) โดยมีองค์กรแห่งการเรียนรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ASCC มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ FS อยู่ในระดับมากที่สุด (0.745) โดยมีภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมการทำนายของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์กับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมการทำนายของปัจจัยที่ผลต่อผลสัมฤทธิ์ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ในภาพรวมกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	T	p-values
สมรรถนะของพนักงาน (CD)	0.505	0.075	0.393	6.705	0.000
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	0.459	0.050	0.432	9.265	0.000
ภาวะผู้นำ (LS)	0.353	0.082	0.252	4.296	0.000
การกำหนดยุทธศาสตร์ (SF)	-0.224	0.068	-0.225	-3.303	0.001
การพัฒนาเครือข่าย (NW)	0.115	0.045	0.115	2.566	0.011
(Constant)	0.953	0.240	-	-3.975	.0000
R = 0.781	**R^2 = 0.609**		**F = 101.044**		

$P < 0.05$

จากตารางที่ 24 สามารถสร้างเป็นสมการณ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการณ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

ASCC = 0.953 + 0.505(CD) + 0.459(LO) + 0.353(LS) - 0.224(SF) + 0.115(NW)

สมการณ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

Z(ASCC) = 0.393Z(CD) + 0.432Z(LO) + 0.252Z(LS) - 0.225Z(SF) + 0.115Z(ND)

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมการทำนายของปัจจัยที่ผลต่อผลสัมฤทธิ์ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	p-values
สมรรถนะของพนักงาน (CD)	0.366	0.074	0.272	4.964	0.000
ภาวะผู้นำ (LS)	0.650	0.068	0.444	9.528	0.000
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	0.241	0.048	0.217	4.963	0.000
(Constant)	1.176	0.232	-	-5.067	0.000
R = 0.773	**R^2 = 0.597**		**F = 160.922**		

*$P < 0.05$

จากตารางที่ 25 สามารถสร้างเป็นสมการณ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการณ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

ASCC = -1.176 + 0.366(CD) + 0.650(LS) + 0.241(LO)

สมการณ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

Z(ASCC) = 0.272Z(CD) + 0.444Z(LS) + 0.217Z(LO)

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมการทำนายของปัจจัยที่ผลต่อผลสัมฤทธิ์ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	T	p-values
สมรรถนะของพนักงาน (CD)	0.654	0.111	0.349	5.890	0.000
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	0.569	0.073	0.368	7.782	0.000
การพัฒนาเครือข่าย (NW)	0.356	0.066	0.244	5.390	0.000
ภาวะผู้นำ (LS)	0.470	0.121	0.231	3.884	0.000
การกำหนดยุทธศาสตร์ (SF)	-0.303	0.100	-0.209	-3.034	0.003
(Constant)	2.878	0.353	-	-8.142	.0000
R = 0.774	**R^2 = 0.599**		**F = 96.722**		

$P < 0.05$

จากตารางที่ 26 สามารถสร้างเป็นสมการณ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการณ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

ASCC = 2.878 + 0.654(CD) + 0.569(LO) + 0.356(NW) + 0.470(LS) - 0.303(SF)

สมการณ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

Z(ASCC) = 0.349Z(CD) + 0.368Z(LO) + 0.244Z(ND) + 0.231Z(LS) - 0.209Z(SF)

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมการทำนายของปัจจัยที่ผลต่อผลสัมฤทธิ์ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	T	p-values
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO)	0.406	0.084	0.339	4.838	0.000
ภาวะผู้นำ (LS)	0.309	0.082	0.213	3.751	0.000
สมรรถนะของพนักงาน (CD)	0.438	0.105	0.302	4.169	0.000
การกำหนดยุทธศาสตร์ (SF)	-0.299	0.083	-0.267	-3.610	0.000
(Constant)	0.364	0.316	-	1.149	0.251
R = 0.559	**R^2 = 0.312**		**F = 36.907**		

$P < 0.05$

จากตารางที่ 27 สามารถสร้างเป็นสมการณ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

สมการณ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

ASCC = 0.364 + 0.406(LO) + 0.309(LS) + 0.438(CD) - 0.299(SF)

สมการณ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

Z(ASCC) = 0.339Z(LO) + 0.213Z(CM) + 0.302Z(CD) - 0.267Z(SF)

สรุปได้ว่า สมการพยากรณ์ดังกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะของพนักงาน (CD) องค์กรแห่งการเรียนรู้ (LO) และภาวะผู้นำ (LS) สามารถนำมาสร้างเป็นสมการณ์พยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกสมการ นอกจากนี้ยังพบว่า สมการพยากรณ์มีความสอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์กับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ในแต่ละด้าน และประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ในแต่ละด้าน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย

1. กลุ่มนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1.1 ดาบตำรวจสุชาติ นุชนุ่ม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกตะบอง อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 ช่วงเวลา 09.00 น. ถึง 12.00 น. ณ ห้องทำงานนายกฯ

1.2 ดาบตำรวจสินชัย สุวรรณพฤกษ์ นายกเทศบาลตำบลเบิกไพร อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 ช่วงเวลา 13.00 น. ถึง 15.00 น. ณ ห้องทำงานนายกฯ

1.3 นายสมปอง คำเที่ยง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระแท่นลำพระยา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในวันที่ 20 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 ช่วงเวลา 10.00 น. ถึง 12.00 น. ณ ห้องทำงานนายกฯ

1.4 นายวีระ เหลียวตระกูล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 ช่วงเวลา 08.30 น. ถึง 10.30 น. ณ ห้องทำงานนายกฯ

1.5 นางสาวสุวรรณ มังน้อย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางแขม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 ช่วงเวลา 09.00 น. ถึง 11.00 น. ณ ห้องทำงานนายกฯ

1.6 นายกิตจา ฉิ่งทองคำ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาก้อง อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ช่วงเวลา 13.00 น. ถึง 15.00 น. ณ ห้องทำงานนายกฯ

1.7 นายนฤนารถ น้อยพิทักษ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางช้าง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ช่วงเวลา 13.30 น. ถึง 15.30 น. ณ ห้องทำงานนายกฯ

1.8 นายเกรียงไกร ชูศิลป์กุล นายกเทศมนตรีตำบลกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในวันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ช่วงเวลา 13.00 น. ถึง 15.00 น. ณ ห้องทำงานนายกฯ

1.9 นายนพรัตน์ เล้าอรุณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ช่วงเวลา 10.00 น. ถึง 12.00 น. ณ ห้องทำงานนายกฯ

1.10 นายไพโรจน์ นันทพรหมมา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพงตึก อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ช่วงเวลา 10.00 น. ถึง 12.00 น. ณ ห้องทำงานนายกฯ

2. กลุ่มปลัด/พนักงานระดับหัวหน้างานขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

2.1 เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ประกอบด้วย

2.1.1 นางสาวมยุรา มะโนรมณ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพงตึก อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ช่วงเวลา 13.00 น. ถึง 15.00 น. ณ สำนักปลัดฯ

2.1.2 พันจ่าเอกบุญรุ้ง คูณทวี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ช่วงเวลา 14.00 น. ถึง 16.00 น. ณ สำนักปลัดฯ

2.1.3 นายเอกชัย ฤทธิ์เดช ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ช่วงเวลา 13.00 น. ถึง 15.00 น. ณ สำนักปลัดฯ

2.2 เก็บข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มย่อย เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2556 ช่วงเวลา 13.00 น. ถึง 16.00 น. ณ บ้านพัก อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย

2.2.1 นายชาญขณา แขวงอินทร์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทัพหลวง อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

2.2.2 นายวินัย มงคลรัตนาสิทธิ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

2.2.3 นายอำพล ยุติโกมินทร์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

2.2.4 นางสาวอมราวดี บัวขาว รองปลัดเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

2.2.5 นายภิสิทธิ์พล วงษ์วสุวัต ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกบ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

2.2.6 จ่าเอกสนิท ชมเทศ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขวาง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

2.2.7 นายเทพกาญจน์ ฉายสะอาด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำเหย อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

ประเด็นคำถามสำหรับกลุ่มนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และกลุ่มปลัด/พนักงานระดับหัวหน้างานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมีลักษณะเดียวกันคือ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ (1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ในแต่ละด้าน (2) ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ในแต่ละด้าน (3) ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และ (4) แนวทาง การพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3. กลุ่มผู้บริหารส่วนราชการ/นักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านประชาคมอาเซียนและท้องถิ่น จำนวน 6 คน ประกอบด้วย

3.1 รศ.ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ อธิการบดีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ โดยผู้วิจัยเข้าร่วมฟังบรรยาย และซักถามปัญหาในการบรรยายหัวข้อ “ประเทศไทยและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2555 เวลา 13.30 - 16.30 น. ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ ห้องภาณุรังสี

3.2 นายภราเดช พยัฆวิเชียร ที่ปรึกษาการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยผู้วิจัยเข้าร่วมฟังบรรยาย และซักถามปัญหาในการบรรยายหัวข้อ “การเพิ่มศักยภาพในด้านการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2555 เวลา 10.30 - 12.00 น. ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ ห้องภาณุรังษี

3.3 นายสมเกียรติ ตรีรัตนพันธ์ รองอธิบดีกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพานิชย์ โดยผู้วิจัยเข้าร่วมฟังบรรยาย และซักถามปัญหาในการบรรยายหัวข้อ “การเพิ่มศักยภาพในด้านเศรษฐกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2555 เวลา 10.30 - 12.00 น. ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ ห้องภาณุรังษี

3.4 นางสาวสราญภัทร อนุมัติราชกิจ ผู้อำนวยการกองอาเซียน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยผู้วิจัยเข้าร่วมฟังบรรยาย และซักถามปัญหาในการบรรยายหัวข้อ “ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน” เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2556 เวลา 10.30 - 12.00 น. สำนักงาน ก.พ.

3.5 นายสมปอง แป้นโพธิ์กลาง นายกสมาคมข้าราชการส่วนตำบล และเทศบาล โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลในประเด็น “การเตรียมความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2556 เวลา 8.30 - 10.00 น. ที่บ้านพักอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

4.6 นายสถิตย์ ฉัตรแก้วชูไทย ประธานสมาพันธ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ส่วนบุคคลในประเด็น “การเตรียมความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน” เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2556 เวลา 10.30 - 12.00 น. ที่บ้านพัก อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ประเด็นคำถามสำหรับกลุ่มผู้บริหารส่วนราชการ/นักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านประชาคมอาเซียนและท้องถิ่น จะมีลักษณะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ (1) ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ในแต่ละด้าน (2) ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และ (3) แนวทางการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผลการศึกษาในแต่ละประเด็นมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์

1.1 การบริหารการเปลี่ยนแปลง

1.1.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่มีใครหรือองค์กรใดหลีกเลี่ยงได้ ดังเช่นในอนาคตอันใกล้ที่ประเทศไทยจะต้องเข้าสู่การเป็นประเทศสมาชิกของประชาคมอาเซียนที่จะส่งผลกระทบอย่างมากมายต่อวิถีชีวิตของคนในชุมชน ระบบเศรษฐกิจ รวมถึงความมั่นคงของสังคมในระดับต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีในทุกระดับต้องช่วยให้องค์กรของตนสามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมในหลายๆ ด้าน ได้แก่ การปรับปรุงบทบาทภารกิจให้ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน การปรับปรุงทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นและสามารถจัดการกับปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงตัวโครงสร้างองค์กรโดยเฉพาะการเพิ่มหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่หรือสร้างความเจริญของชุมชนในอนาคต เพื่อพัฒนาความพร้อมขององค์กรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี และพื้นที่/ชุมชนมีความเจริญในทิศทางที่เหมาะสม ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า หากผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลท่านใดที่ไม่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้แล้ว ก็ย่อมจะทำให้องค์กรขาดศักยภาพในการแก้ไขปัญหาให้แก่พื้นที่/ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการยอมรับจากประชาชนในพื้นที่ และหน่วยงานภายนอกจะลดน้อยลง และเกิดวิกฤตศรัทธาในที่สุด ซึ่งจะทำให้โอกาสที่จะได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่ให้เข้ามาบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคตมีน้อยลง

1.1.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสูงสุดของทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากการ

เปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันมีความรวดเร็วและเป็นไปอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่สามารถคาดเดาได้อย่างชัดเจน เช่น การเผชิญภาวะวิกฤตผันผวนทางการเมือง และกระแสเศรษฐกิจที่ตกต่ำ จึงทำให้ทุกองค์กรในภาคส่วนต้องมีการปรับตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านสมรรถนะของพนักงาน ด้านอำนาจหน้าที่ตามข้อกฎหมาย ด้านเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อสร้างการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร โดยเฉพาะในส่วนงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายมากเป็นพิเศษ เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถดำเนินภารกิจภายใต้สภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

1.1.3 สรุปความเห็นเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างมีความเห็น ที่สอดคล้องกันว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วยพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ให้มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลที่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ย่อมจะช่วยให้การดำเนินภารกิจเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ และทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงพื้นที่/ชุมชนได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญในทิศทางที่เหมาะสม

1.2 แผนยุทธศาสตร์

1.2.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า แผนยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดในการพัฒนาท้องถิ่น/ชุมชนในอนาคต ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ดีจะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาในทุกระดับ เพื่อช่วยให้ได้รับการสนับสนุนจากทั้งระดับนโยบาย และระดับพื้นที่ รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ดีจะต้องสอดคล้องกับศักยภาพและบริบทของท้องถิ่น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อีกด้วย นอกจากนี้ แผนยุทธศาสตร์เป็นเสมือนแผนผังการดำเนินงานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์จะช่วยให้พนักงานทุกระดับได้รับรู้ และเข้าใจได้ตรงกันว่าจะต้องปฏิบัติตามแนวทางในการดำเนินภารกิจในลักษณะใดเพื่อตอบสนองต่อ

วิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยควบคุมทิศทางการดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

1.2.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า แผนยุทธศาสตร์เป็นแผนงานที่ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วยกันเพื่อช่วยให้การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่างๆเป็นไปอย่างสอดคล้องในทิศทางเดียวกัน รวมถึงช่วยให้ส่วนงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเชื่อมโยงและร้อยเรียงกิจกรรมโครงการต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมภารกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด แผนยุทธศาสตร์จึงเป็นแผนงานที่ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อให้ส่วนงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า แผนยุทธศาสตร์จึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานทุกระดับ ทุกฝ่าย สามารถรับรู้เข้าใจแนวทางในการดำเนินภารกิจได้ตรงกัน รวมถึงช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

1.2.3 สรุปความเห็นเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า แผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการขององค์กรยุคใหม่ที่ช่วยให้การทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างครอบคลุม โดยมีการเชื่อมโยงแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 องค์การแห่งการเรียนรู้

1.3.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงานในโลกยุคปัจจุบัน เนื่องจากสภาพสังคมไทยตกอยู่ในภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรง เช่น ความก้าวหน้าของด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทำให้การสื่อสารข้อมูลมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ความซับซ้อนของระบบการเมืองที่ทำให้การดำเนินภารกิจของหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานหยุดชะงักลงเนื่องจากเกิดความผันผวนในเรื่องของนโยบาย ความเสื่อมถอยของระบบเศรษฐกิจส่งผลต่อรายได้ของประชาชนในสังคมไทย และการเกิดข้อจำกัดของระบบงบประมาณในระบบราชการ นอกจากนี้ การเจริญเติบโตของสังคมเครือข่ายได้ทำให้เกิดการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับภาคประชาชนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิธีการทำงานแบบเดิมๆ ของทุกส่วนราชการอย่างมาก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กร ซึ่งการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดการปรับตัวและเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพที่เข้มแข็งสามารถปฏิบัติงานภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การ

บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีได้กล่าวเอาไว้ว่า ส่วนราชการจะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ของหน่วยงานโดยเพราะการทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงหลีกเลี่ยงมิได้ที่จะต้องมีการปรับตัวและเรียนรู้เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในอนาคต

1.3.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และจะส่งผลกระทบให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการปรับตัวในหลายๆ ด้าน เพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่ช่วยให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ระหว่างภายในองค์กรและจากภายนอกองค์กรสู่องค์กร ซึ่งเป็นการเรียนรู้ประสบการณ์จากผู้อื่นที่ประสบผลสำเร็จและช่วยให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่ดีที่สุดหรือ Best Practice เพื่อเอามาประยุกต์ใช้กับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ศูนย์กลางจะอยู่ที่ตัวผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นจะต้องพัฒนา เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้จะสามารถดำเนินภารกิจให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมถึงการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น และสามารถพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเข้มแข็งได้เป็นอย่างดีในอนาคต กลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีความสามารถสูงในการรับรู้และเรียนรู้เรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้หรือเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมถึงช่วยให้เกิดองค์การบริหารส่วนตำบลมีบรรยากาศองค์กรที่ดีและเหมาะสมเพื่อช่วยกระตุ้นให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ รวมถึงเกิดทัศนคติที่ดี และเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

1.3.3 สรุปความเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแนวคิดที่เหมาะสมเนื่องจากจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับตัวและเกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพที่เข้มแข็ง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องมีการสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมกับการกระตุ้นให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และมีทัศนคติที่ดี รวมถึงเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน

1.4 เครือข่าย

1.4.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า การทำงานแบบเครือข่ายมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ทั้งในเชิงนโยบายและการประสานงานจากหน่วยงานข้างเคียง จึงทำให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีลักษณะของการทำงานร่วมกันกับ

หน่วยงานอื่นๆ ในรูปแบบของเครือข่ายมากขึ้น ซึ่งการทำงานแบบเครือข่ายได้ก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานของท้องถิ่น และเกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น การทำงานแบบเครือข่ายได้ช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงภารกิจของแต่ละหน่วยงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการนำวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินงานมาสร้างเป็นข้อตกลงร่วมกัน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกับสมาชิกเครือข่ายทำงานร่วมกันและได้ผลสำเร็จของภารกิจที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น เครือข่ายจึงเป็นการทำงานแบบบูรณาการกิจกรรมร่วมกัน ในลักษณะของการผนึกกำลังในการทำงานนั่นเอง ซึ่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องแสวงหากลยุทธ์ที่หลากหลายเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.4.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า เครือข่ายเป็นเสมือนการทำงานแบบรวมพลังที่ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานภาคีได้รับผลประโยชน์จากการทำงานเพิ่มมากขึ้นในลักษณะ Win-Win ซึ่งสมาชิกของเครือข่ายจะมีการเชื่อมโยงกิจกรรมในลักษณะบูรณาการเพื่อดำเนินภารกิจในพื้นที่ร่วมกัน รวมถึงจะต้องมีการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันโดยใช้การสื่อสารแบบสองทางในการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันเกี่ยวกับกิจกรรมโครงการที่ทำร่วมกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการร้องขอความช่วยเหลือในการดำเนินภารกิจ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างความร่วมมือของเครือข่ายในอนาคต กลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่า การทำงานแบบเครือข่ายจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้ เนื่องจากมีการใช้จุดแข็งของสมาชิกเครือข่ายเข้ามาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อเกิดผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น เครือข่ายจึงมีความสำคัญในฐานะที่เป็นเครื่องมือเพื่อจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกินความสามารถของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.3 สรุปความเห็นเกี่ยวกับเครือข่าย กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าการทำงานแบบเครือข่ายมีความสำคัญอย่างมากต่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเครือข่ายเป็นเสมือนการทำงานแบบรวมพลังที่ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานภาคีได้รับผลประโยชน์จากการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยเครือข่ายจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้ด้วยการใช้จุดแข็งของสมาชิกเครือข่ายเข้ามาใช้ในการแก้ปัญหา ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมกับการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายเพื่อให้เกิดการดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ภาวะผู้นำ

1.5.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำถือเป็นหัวใจสำคัญของทุกองค์กรโดยผู้นำมีเป็นเสมือนจุดรวมพลังที่ช่วยให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถของตน ดังนั้น ผู้นำจึงต้องสามารถใช้ศักยภาพที่มีได้อย่างเต็มที่เพื่อกระตุ้นจูงใจให้พนักงานทุ่มเทศักยภาพที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่จนบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีความสามารถใน

การวินิจฉัยสั่งการเพื่อเลือกใช้ หรือแสวงหาทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจอีกด้วย

1.5.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารจึงต้องมีศักยภาพสูงในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นการใช้ศักยภาพที่มีในการกระตุ้น การชี้นำ การให้คำปรึกษา การตัดสินใจสั่งการ รวมถึงการจัดหาปัจจัยที่จำเป็นมาสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องเข้าใจหลักการบริหารงานที่เหมาะสมกับองค์กร รวมถึงเข้าใจระบบงานได้อย่างชัดเจน เพื่อผลักดันการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาและบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีศักยภาพสูงขึ้น เพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

1.5.3 สรุปความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของทุกองค์กร ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูงในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งบทบาทสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำควรประกอบด้วย การกระตุ้นจูงใจ การชี้นำ การให้คำปรึกษา การตัดสินใจสั่งการ รวมถึงการจัดหาปัจจัยที่จำเป็นมาสนับสนุนการดำเนินงานของพนักงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.6 สมรรถนะของพนักงาน

1.6.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า สมรรถนะของพนักงานเป็นตัวบ่งชี้ว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควรมีความสามารถในด้านใดและอยู่ในระดับไหน เพื่อให้สามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าพนักงานควรมีสมรรถนะในการทำงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานจะช่วยให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในทิศทางที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้น

1.6.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า สมรรถนะของพนักงานเป็นเรื่องของความสามารถในการทำงานที่พนักงานทุกคนขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีเพื่อช่วยให้การดำเนินภารกิจลุล่วงตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้ โดยสมรรถนะของพนักงานต้องสอดคล้องกับสมรรถนะหลักที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ดังนั้น สมรรถนะของพนักงานจึงเป็นเรื่องของความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานที่ต้องมีและได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้น โดยกลุ่มตัวอย่างเชื่อว่าถ้าพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานตามแบบอย่างที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ก็ย่อมจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่ม

สูงขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น กำหนดสมรรถนะของพนักงานเรื่องการให้บริการที่ดีจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุเป้าหมายคือ ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.6.3 สรุปความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า สมรรถนะของพนักงานเป็นคุณลักษณะและความสามารถในการทำงานที่พนักงานทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานให้สูงขึ้นย่อมช่วยให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในทิศทางที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น

2. ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1

2.1 ด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน

2.1.1 ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า นโยบายด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงของอาเซียนในปัจจุบันนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินกิจกรรมที่สอดคล้องกันมาอย่างต่อเนื่องโดยตลอด เพราะเป็นภารกิจในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องดำเนินการร่วมกับฝ่ายปกครอง และตำรวจ เช่น การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ การรักษาความสงบเรียบร้อย การสร้างการมีส่วนร่วมจากประชาชน การป้องกันความขัดแย้ง และสร้างความสมานฉันท์ในพื้นที่ เป็นต้น ซึ่งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในด้านนี้ก็เพื่อสนับสนุนให้มีการดำเนินงานเป็นไปโดยความสงบสุข และสามารถแก้ไขปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้โดยสันติวิธี ในปัจจุบันผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นตัวกลางสำคัญในการประสานงาน การเจรจาต่อรอง รวมถึงเป็นผู้ผลักดันและสนับสนุนให้กิจกรรมดังกล่าวประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการเมืองขาดเสถียรภาพทำให้การบริหารจัดการของรัฐบาลขาดความแน่นอน จึงทำให้นโยบายต่างๆ หยุดและชะลอลง ซึ่งบางครั้งอาจทำให้เกิดผลเสียหายต่อประชาชน และภาพรวมของงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องมุ่งมั่นในการดำเนินภารกิจให้ประสบผลสำเร็จโดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง

2.1.2 กลุ่มพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความเห็นว่า นโยบายจากส่วนกลางเน้นในเรื่องของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและสมานฉันท์ในชุมชน โดยคาดหวังให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนกิจกรรมตามที่มอบหมายให้ เช่น การแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ การแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน และเครือข่าย การส่งเสริมธรรมาภิบาลเพื่อสร้างแนวทางการปฏิบัติที่ดีในชุมชน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบันสังคมไทยขาดความเสถียรภาพทางด้านการเมืองจึงทำให้การดำเนินงานทุกด้านหยุดชงักลง โดยเฉพาะเรื่องเชิงนโยบายที่มีผลกระทบน้อยต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การเมืองที่ไม่

มั่นคงจะส่งผลต่อการบริหารจัดการของรัฐบาลโดยทำให้ขาดความแน่นอน และไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาในด้านอื่นๆ ในลักษณะของโดมิโน่ที่ทำให้เกิดความล้มเหลวในการดำเนินงานตามมาอีกหลายประการ ดังนั้น การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน ควรเริ่มต้นด้วยการสนับสนุนให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามแนวทางที่กำหนด

2.1.3 กลุ่มผู้บริหารส่วนราชการ/นักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านประชาคมอาเซียนและท้องถิ่น ได้ให้ความเห็นว่า ประชาชน ส่วนราชการทุกระดับ และกลุ่มองค์กรต้องเข้าใจให้ตรงกันอย่างหนึ่งคือ ประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนแต่ละประเทศมีวิธีการใช้อำนาจในการปกครองที่แตกต่างกัน โดยมีทั้งระบบประชาธิปไตย ระบบสังคมนิยม และระบบกษัตริย์ ซึ่งทำให้การบริหารประเทศย่อมมีวิธีการที่แตกต่างกันไปตามเงื่อนไข สถานการณ์ และเป้าหมายของผู้บริหารประเทศ ดังนั้น เราในฐานะประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนจึงต้องเคารพความคิด และการตัดสินใจของประเทศสมาชิกอื่นๆ รวมถึงไม่เข้าไปก้าวก่าย และแทรกแซงการบริหารงานในรูปแบบใดๆ ทั้งสิ้น ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ประเทศไทยจะได้เปรียบอย่างมากหากมีการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจในข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อห้ามของประเทศสมาชิกอื่นๆ เพื่อที่จะเข้าไปดำเนินการใดๆ โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ต้องเข้าใจว่าการรวมกลุ่มบนโลกใบนี้มิได้มีเพียงแค่ประชาคมอาเซียนเท่านั้น แต่ยังมีการรวมกลุ่มประเทศในลักษณะต่างๆ ทั่วโลก เช่น การรวมกลุ่มเพื่อความมั่นคงร่วมกัน เช่น นาโต้ องค์การสนธิสัญญาวอร์ซอ การรวมกลุ่มเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน เช่น กลุ่มประชาคมยุโรป กลุ่ม G7 การรวมกลุ่มประเทศที่มีสภาพภูมิศาสตร์หรือลักษณะสังคมและวัฒนธรรมบางอย่างร่วมกัน เช่น กลุ่มประเทศยุโรปตะวันตก กลุ่มประเทศลาตินอเมริกา เพราะฉะนั้นต้องเข้าใจว่าแต่ละกลุ่มย่อมต้องมีการใช้กติการ่วมกัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งในการติดต่อแต่ละกลุ่มประเทศที่จะต้องเข้าใจถึงกฎกติกาและเงื่อนไขข้อจำกัดของกลุ่มประเทศนั้นๆ

2.1.4 สรุปความเห็นเกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า นโยบายด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงของอาเซียนเป็นเรื่องของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลต้องสนับสนุนให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีความเข้าใจถึงความแตกต่างที่มีในพื้นที่ เช่น ความเชื่อ และวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่และแรงงานต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อนำมากำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง รวมถึงวิธีการพัฒนาความร่วมมือในการร่วมร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น/ชุมชน

2.2 ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2.2.1 ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า การดำเนินงานตามนโยบายด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีจุดมุงหมายเพื่อให้เกิดกิจกรรมด้านเศรษฐกิจในชุมชนที่ช่วยส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพ และกลุ่มผลิตภัณฑ์ OTOP เกิดความเข้มแข็ง มีรายได้เพิ่มสูงขึ้น รวมถึงช่วยให้ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ซึ่งถือเป็นการช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยกิจกรรมที่เริ่มดำเนินการได้แก่ การหาเครือข่ายเพื่อหาแนวร่วมในการพัฒนา/ยกระดับฝีมือแรงงานของประชาชนในพื้นที่ให้เป็นแรงงานที่มีฝีมือ การจัดทำแผนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานในพื้นที่ การพัฒนาระบบการบริหารการจัดเก็บภาษี รวมถึงการสนับสนุนกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มอาชีพสตรี และกลุ่มผลิตภัณฑ์ OTOP ให้เข้มแข็ง ทั้งนี้ การดำเนินงานตามนโยบายด้านประชาคมเศรษฐกิจที่ได้รับมอลหมายจากส่วนกลางสามารถดำเนินได้บางส่วนเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และความเหมาะสมของบริบทพื้นที่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลได้พยายามใช้การสร้างหน่วยงานภาคีเครือข่ายเพื่อร่วมบูรณาการภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มอาชีพสตรี และกลุ่มผลิตภัณฑ์ OTOP ให้เข้มแข็ง และสามารถพัฒนาคุณภาพของสินค้าให้เป็นที่ยอมรับ มีมาตรฐานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.2.2 กลุ่มพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความเห็นว่า นโยบายด้านเศรษฐกิจได้ส่งเสริมการแข่งขันให้เกิดขึ้นในท้องถิ่นโดยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาของสินค้าในชุมชนคือ สินค้า OTOP หรือสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์โดยมีกรมการพัฒนาชุมชนเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบงานด้านนี้อยู่โดยผ่านการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ ผู้นำชุมชนจะมีการจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายโดยการสนับสนุนจากส่วนราชการในพื้นที่เพื่อเข้ารับการพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น กลุ่มสตรีที่ได้รับเงินกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีในการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนสำหรับการประกอบอาชีพ ผู้ประกอบการรายย่อยที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทักษะที่สูงขึ้นในวิชาชีพแต่ละสาขาจากสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น ซึ่งแนวทางดังกล่าวได้ช่วยให้ระบบเศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็งมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามแนวทางดังกล่าวไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องเพราะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และแนวทางการปฏิบัติที่ขาดความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และกลุ่มตัวอย่างยังให้ความเห็นอีกว่า ในปัจจุบันการแข่งขันของตลาดแรงงานมีฝีมือเริ่มมีแนวโน้มสูงขึ้นดังเห็นได้จากมีชาวต่างชาติเข้ามาเรียนรู้ภาษาไทย และเข้ามาทำงานในพื้นที่มากขึ้น และเมื่อเปิดเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเต็มตัวแล้ว ประเทศในกลุ่ม CLMV คือ กัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม จะมีการเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของตนเพื่อรองรับการลงทุนจากต่างชาติ ซึ่งจะทำให้แรงงานไร้ฝีมือหรือกรรมกรต่างทะยอยกลับประเทศของตน และจะส่งผลทำให้ประเทศไทยขาดแรงงานระดับล่างซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการผลิตของอุตสาหกรรมต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารระดับนโยบายต้องสนับสนุนการพัฒนาแรงงานมีฝีมือเพื่อการ

แข่งขันในตลาดสากล รวมถึงสนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชนหรือสินค้า OTOP ให้มีมาตรฐานสูงขึ้นทั้งในกระบวนการผลิต รูปแบบของสินค้าที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด รวมถึงคุณภาพของสินค้าให้เป็นที่ยอมรับจากตลาด

2.2.3 กลุ่มผู้บริหารส่วนราชการ/นักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านประชาคมอาเซียนและท้องถิ่น ได้ให้ความเห็นว่า การให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอยู่ในระดับสูง ดังเห็นได้จากมีการพูดถึงในทุกภาคส่วน เกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ประเทศไทยจะได้รับจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีการชี้ให้เห็นว่าประเทศสมาชิกอาเซียนจะเข้ามาลงทุนตั้งฐานการผลิตและแหล่งขนส่งสินค้าเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเป็นประเทศที่มีความได้เปรียบในทางกายภาพในลักษณะของศูนย์กลางของการขนส่งเพื่อส่งผ่านสินค้าไปยังประเทศอื่นๆ นอกจากนี้ ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมามีชาวต่างชาตินิยมเข้ามาเรียนรู้ภาษาไทยเพิ่มมากขึ้นเพื่อเตรียมพร้อมเข้ามาทำงานในประเทศไทยในสาขาอาชีพที่เปิดเสรี นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังให้ความเห็นว่า ประเทศไทยต้องพัฒนาศักยภาพด้านการแข่งขันให้เพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านรูปแบบสินค้าและการให้บริการ ทั้งนี้ ส่วนราชการ หน่วยงานภาคเอกชน และผู้ประกอบการจะต้องเข้าใจว่าเรื่องใดที่แข่งขันไม่ได้อย่าไปทำแข่งกับเขา เช่น การผลิตปาล์มไม่ควรแข่งขันกับประเทศมาเลเซีย ตลาดเงินและตลาดทุนไม่ควรแข่งขันกับประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ประเทศไทยมีจุดแข็งในทางเศรษฐกิจหลายเรื่อง เช่น ด้านงานฝีมือ ด้านแหล่งอาหาร ด้านการให้บริการ ดังนั้น ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องสนับสนุนการสร้างแรงงานมีฝีมือ การพัฒนามาตรฐานในกระบวนการผลิต มาตรฐานของอาหาร และการแปรรูปอาหารเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม รวมถึงการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องเพื่อต่อยอดความสำเร็จ

2.2.4 สรุปความเห็นเกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า นโยบายด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นเรื่องของการส่งเสริมให้เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง รวมถึงกลุ่มอาชีพ และกลุ่มผลิตภัณฑ์ OTOP มีรายได้เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลต้องสนับสนุนการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งเพื่อบูรณาการภารกิจที่ช่วยยกระดับการสร้างและพัฒนาแรงงานมีฝีมือ การพัฒนามาตรฐานในกระบวนการผลิต มาตรฐานของอาหาร และการแปรรูปอาหารเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

2.3 ด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

2.3.1 ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า การดำเนินงานตามนโยบายด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดสังคมที่เอื้ออาทร รวมถึงมีการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นเสมือน

หลักประกันที่ช่วยสร้างความมั่นคงทางสังคมให้แก่ประชาชนในพื้นที่ และอาจกล่าวได้ว่า ภารกิจด้านนี้เป็นนามธรรมสูงเนื่องจากเป็นเรื่องของการมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมต่อการดำรงอยู่ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงและการเข้ามาของประชาคมอาเซียน ซึ่งกิจกรรมสำคัญที่ช่วยให้ประชาชนมีความเข้มแข็งและมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดแนวทางของกิจกรรมต่างๆ ไว้รองรับ เช่น การให้ศึกษาตั้งแต่ก่อนเข้าวัยเรียนจนถึงระดับประถมศึกษา ให้ความรู้โดยใช้หอกระจายข่าว และวิทยุชุมชน การฝึกอบรมให้แก่พนักงานเพื่อสร้างทักษะที่เกี่ยวข้อง การจัดสวัสดิชุมชนตามความต้องการของประชาชน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การสร้างสังคมที่เอื้ออาทรเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้าใจต่อความหลากหลายในชุมชน และทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2.3.2 กลุ่มพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความเห็นว่า ทัศนคติของประชาชนในพื้นที่ได้ถูกปลูกฝังมาอย่างต่อเนื่องและยาวนานตั้งแต่ครั้งอดีต โดยเรามักถูกปลูกฝังให้มีความเชื่อว่า เราไม่เคยเป็นเมืองขึ้นของชาวต่างชาติเพราะฉะนั้นการพูดภาษาอังกฤษไม่ได้จึงไม่ใช่เรื่องแปลกและไม่จำเป็น แต่หารู้ไม่ว่าชาวเวียดนาม เขมร พม่า ลาวต่างเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อเตรียมเข้ามาลงทุนในประเทศไทยเมื่อเปิดเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเต็มตัว นอกจากนี้ เรายังถูกปลูกฝังให้มองชาวเอเชียโดยเฉพาะชาวเขมร พม่า และลาวว่าด้อยกว่าไทย และเป็นประเทศศัตรูในอดีตที่เข้ามารุกรานผืนแผ่นดินไทย ซึ่งเป็นการมองเพียงมุมเดียวและบางช่วงเวลาของประวัติศาสตร์ โดยไม่ยอมเปิดใจมองว่าบางช่วงเวลาที่เข้มแข็งประเทศไทยก็เคยไปรุกรานประเทศเพื่อนบ้านเช่นกัน ซึ่งความเชื่อเหล่านั้นไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย เนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับตัว และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปจากเดิมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และไม่เข้าใจว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดบ้าง และตนจะได้รับผลกระทบอย่างไร รวมถึงพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ขาดความสนใจที่จะศึกษาและเตรียมพร้อมที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างจริงจัง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างยังได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาไม่ว่าจะด้านใดก็ตามจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการทำความเข้าใจเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในสาระสำคัญของเรื่องอย่างลึกซึ้ง เพื่อช่วยให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดพฤติกรรมที่ส่งผลในทางบวกต่อการดำเนินภารกิจต่างๆ ที่มีการดำเนินการในพื้นที่

2.3.3 กลุ่มผู้บริหารส่วนราชการ/นักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านประชาคมอาเซียนและท้องถิ่น ได้ให้ความเห็นว่า ความก้าวหน้าของการพัฒนาด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน มีความล่าช้ากว่าด้านอื่นๆ มาก เนื่องจากมีความเป็นนามธรรมสูง และมีความแตกต่างหลากหลายทางชาติพันธ์ ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติในการดำรงชีวิต และวัฒนธรรมอย่างมาก จึงทำ

ให้การกำหนดข้อตกลงเพื่อสร้างการยอมรับร่วมกันของประเทศสมาชิกอาเซียนมีความยากในการกำหนดประเด็นเพื่อสร้างข้อตกลง ทั้งนี้ สาระสำคัญของด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนต้องการให้ประชาชนของแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขภายใต้แนวคิดสังคมที่เอื้ออาทร มีความมั่นคง และมีความอยู่ดีกินดี รวมถึงมีทัศนคติที่ดีในการรวมตัวกันเพื่อสร้างความรู้สึกให้เป็นหนึ่งเดียวกัน โดยเน้นการสร้างความเข้าใจประวัติศาสตร์มรดกทางวัฒนธรรม และการสร้างอัตลักษณ์ร่วมกันของการเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ประเทศไทยสามารถสร้างจุดขายทางวัฒนธรรมแบบเกาหลีใต้ให้เกิดขึ้นในแต่ละท้องถิ่นได้ เนื่องจากประเทศไทยมีประวัติศาสตร์ความเป็นชาติที่ยาวนาน และมีนิทานพื้นบ้านที่แสดงถึงตัวตนและความเป็นมาของแต่ละท้องถิ่น ดังนั้น ส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องสนับสนุนการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อประเทศเพื่อนบ้านโดยผ่านการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ให้ครบทุกมิติ ซึ่งจะช่วยสร้างความร่วมมือในการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร และการแบ่งปันต่อกันในอนาคต

2.3.4 สรุปความเห็นเกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า นโยบายด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนเป็นเรื่องของการสร้างสังคมแห่งการเอื้ออาทรเพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงการมีสวัสดิการชุมชนที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยมุ่งหวังให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลต้องสนับสนุนให้ประชาชน และพนักงานได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับทัศนคติ และวิธีคิดให้เข้าใจถึงความแตกต่างที่มีอยู่อย่างหลากหลายในพื้นที่ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต

ตอนที่ 2 ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นคำถามสำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจะมีลักษณะเดียวกันคือ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคที่พบในการดำเนินงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาในแต่ละประเด็นมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ปัญหา และอุปสรรคด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1.1.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่คนส่วนใหญ่ในสังคมไทยไม่ชอบเท่าใดนัก โดยพนักงานส่วนใหญ่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากมองว่าต้องปรับตัวใหม่ในเรื่องที่ต้องเปลี่ยนแปลง และหาตนไม่มีศักยภาพในการเรียนรู้แนวทางการทำงานใหม่ๆ ก็จะทำให้หมดความสำคัญลง นอกจากนี้ พนักงานรุ่นเก่าๆ มักมองว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่สร้างความยุ่งยากในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงมักมีทัศนคติเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงมีการปลุกระดมพนักงานใหม่ๆ ให้ต่อต้านแนวทางการทำงานที่เปลี่ยนแปลง

1.1.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่ทราบอย่างชัดเจนว่า การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นอย่างไร และจะส่งผลดีอย่างไรต่ออนาคตของเขาบ้าง แต่จะเป็นที่รับรู้กันว่า การเปลี่ยนแปลงในแต่ละเรื่องแต่ละด้านทำให้พนักงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงต้องมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา โดยต้องมีการศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อไม่ให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด และหากเกิดความผิดพลาดแล้ว พนักงานผู้รับผิดชอบงานก็ไม่พ้นที่จะต้องรับผิด ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติเชิงลบ และมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหากต้องดำเนินการตามแนวทางการเปลี่ยนแปลงนั้นก็มักจะมีพฤติกรรมแบบทำๆ ไปให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น โดยไม่มีแรงจูงใจในการดำเนินกิจกรรมแต่อย่างใด ซึ่งส่งผลต่อความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพในการทำงานของพนักงานอีกด้วย

1.1.3 สรุปปัญหา และอุปสรรคด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ปัญหาสำคัญอยู่ที่การมีทัศนคติเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ไม่ทราบอย่างชัดเจนว่าทำไมต้องมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล และจะส่งอย่างไรต่อการทำงานในอนาคต จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงได้สร้างความยุ่งยากในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และทำให้ต้องมีการเรียนรู้แนวทาง การทำงานใหม่ๆ ตลอดเวลา

1.2 ปัญหา และอุปสรรคด้านแผนยุทธศาสตร์

1.2.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า ปัญหาของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ผ่านมาพบว่า กรอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ถูกกำหนดจากส่วนกลางให้มี 6 ด้านคือ (1) ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (2) ด้านเศรษฐกิจ (3) ด้านการบริการสาธารณะ (4) ด้านสังคม (5) ด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว (6) ด้านการบริหารจัดการที่ดี และ (7) ด้านอื่นๆ ที่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ และสถานการณ์ของในแต่ละท้องถิ่นขณะนั้น จึงทำให้การกำหนดแผนปฏิบัติการในแต่ละด้านขาดความเหมาะสม เช่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวจึงไม่สามารถจัดทำแผนตามกรอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของส่วนกลางได้ นอกจากนี้ในบางพื้นที่โดยเฉพาะในสังคมเมืองที่ประชาชนส่วนใหญ่มักไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จึงทำให้แนวทางจากส่วนกลางที่กำหนดให้ต้องมีประชาชนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 เข้าร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ไม่สามารถทำได้จริง และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งคือ พนักงานระดับปฏิบัติส่วนใหญ่ไม่เข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้น และไม่มั่นใจว่าผลการดำเนินงานจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น เนื่องจากไม่ได้เป็นผู้ร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในทุกขั้นตอน จึงทำให้ไม่รู้ที่มาที่ไปและเหตุผลในการกำหนดกิจกรรมโครงการในแต่ละด้าน

1.2.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกือบทุกแห่งในปัจจุบันมีปัญหาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยร้อยละ 90 ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามาช่วยแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และมีน้อยแห่งมากที่จะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมพิจารณาการคัดเลือกโครงการในแผนพัฒนา 3 ปี ซึ่งทำให้ประชาชนบางส่วนตั้งคำถามว่า ประชาชนส่วนใหญ่ได้อะไรจากการดำเนินโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งคือ พนักงานขาดศักยภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องมาจากความไม่เข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงทำให้มองว่ากิจกรรมโครงการที่กำหนดเป็นเรื่องยากในทางปฏิบัติ เพราะบางโครงการไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และการกำหนดตัวชี้วัดมีความยากที่จะดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

1.2.3 สรุปปัญหา และอุปสรรคด้านแผนยุทธศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ปัญหาของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญคือ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์จึงทำให้กิจกรรมโครงการบางประเด็นไม่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน และยังพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติส่วนใหญ่ไม่เข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ที่จัดทำขึ้น และขาดศักยภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงไม่มั่นใจว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามตัวชี้วัดได้อย่างมีคุณภาพ

1.3 ปัญหา และอุปสรรคด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

1.3.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาสำคัญ 2 ประการคือ (1) พนักงานส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ แนวทางในการทำงานใหม่ๆ โดยมองว่าเป็นภาระที่จะต้องทำต่อสำหรับคนที่เข้าไปเรียนรู้ และไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่มจึงขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และ (2)องค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งมีการแข่งขันสูงระหว่างฝ่ายงานภายใน จึงทำให้การทำงานร่วมกันแบบบูรณาการไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันภายในองค์กร

1.3.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่สามารถทำงานเป็นทีมแบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีปัญหาด้านการมอบอำนาจในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะการสั่งงานข้ามฝ่ายงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล จึงทำให้เจ้าภาพหลักที่ได้รับมอบหมายมีการสงวนท่าทีในการสั่งการ และไม่กล้าตัดสินใจอย่างเด็ดขาดเนื่องจากไม่มีอำนาจสั่งการ นอกจากนี้ พนักงานส่วนใหญ่ขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ในการทำงาน เนื่องจากมองว่าวิธีการเดิมเป็นแนวทางที่ถูกต้อง มีระเบียบรองรับ

และได้รับการถ่ายทอดบอกต่อ และสอนงานมาในลักษณะเช่นนี้ หากดำเนินการตามแนวทางใหม่ก็ต้องเรียนรู้ใหม่ แต่ไม่มีใครที่จะมาสอนงานและช่วยชี้แนะเมื่อเกิดข้อผิดพลาดขึ้น

1.3.3 สรุปปัญหา และอุปสรรคด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็น ที่สอดคล้องกันว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาสำคัญคือ เรื่องการทำงานร่วมกับแบบทีมบูรณาการ ซึ่งเป็นแนวคิดหลักในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะส่งผลให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาในอนาคต เช่น บรรยากาศองค์การ การจัดทำองค์ความรู้ การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ เป็นต้น

1.4 ปัญหา และอุปสรรคด้านเครือข่าย

1.4.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า การทำงานแบบเครือข่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาที่สำคัญคือ การประสานงานที่ขาดความต่อเนื่อง โดยเป็นผลมาจากการมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันไม่มีความสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพราะงบประมาณ และกิจกรรมที่มีในแต่ละปีงบประมาณไม่เหมือนกัน จึงทำให้ภารกิจที่เคยดำเนินการร่วมกันไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจใหม่ๆที่แตกต่างไปจากเดิม ทั้งในเชิงนโยบาย และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงทำให้ระดับปฏิสัมพันธ์ในลดน้อยลงตามกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกัน

1.4.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาเครือข่ายให้เกิดความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาสำคัญ 2 ประการคือ (1) ระดับความเข้มแข็งของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายไม่มีความสม่ำเสมอ เนื่องจากปัญหาด้านงบประมาณ และกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ จึงทำให้ภารกิจที่เคยดำเนินการร่วมกันขาดหายไป และทำให้เกิดความห่างเหินของสมาชิกเครือข่าย และ (2) ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายเป็นแบบแบ่งช่วงภารกิจมากกว่าการร่วมวิเคราะห์ข้อมูล ตัดสินใจเลือกกิจกรรม การแบ่งภารกิจเพื่อดำเนินกิจกรรมร่วมกัน จึงทำให้การขับเคลื่อนกิจกรรมร่วมกับเป็นแบบแบ่งงานกันทำมากกว่าการร่วมขับเคลื่อนภารกิจด้วยกัน

1.4.3 สรุปปัญหา และอุปสรรคด้านเครือข่าย กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายขาดความสม่ำเสมอเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลและภาคีเครือข่ายมีกิจกรรมร่วมกันในพื้นที่ลดลง และไม่สามารถสร้างและดำเนินกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

1.5 ปัญหา และอุปสรรคด้านภาวะผู้นำ

1.5.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบางท่าน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่พึ่งได้รับการเลือกเข้ามาทำหน้าที่ครั้งแรก มักมีปัญหาเรื่องทักษะการสื่อสารที่ไม่สามารถจูงใจและสร้างการยอมรับจากพนักงานรุ่นเก่าๆ

ได้ เนื่องจากพนักงานเหล่านั้นยังคงยึดติดกับผู้บริหารคนก่อนจึงทำให้มีการต่อต้านแนวทางการทำงานเมื่อมีการมอบหมายภารกิจที่แตกต่างไปจากเดิม

1.5.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า ปัญหาของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่พบเจอมี 3 ประเด็นที่สำคัญคือ (1) การใช้วิธีการสื่อสารแบบเจ้านายกับลูกน้องโดยไม่มีการถนอมน้ำใจกัน โดยผู้บริหารบางท่านไม่สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนว่าต้องการอะไร และต้องการจะให้ทำแบบไหน (2) การมีคุณธรรมส่วนบุคคลที่สามารถเป็นแบบอย่างในการทำงานได้ โดยผู้บริหารส่วนใหญ่มาจากระบบอุปถัมป์จึงทำให้การเล่นพรรคเล่นพวก การวิ่งเต้นใช้เส้นสายถือเป็นเรื่องปกติ ซึ่งทำให้พนักงานส่วนใหญ่ขาดศรัทธา และต่อต้านไม่ยอมรับพฤติกรรมส่วนบุคคลของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล และ (3) ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน และพนักงานน้อยกว่าที่ควรจะเป็น โดยผู้บริหารมองว่าต้องใช้งบประมาณที่มีในพัฒนาพื้นที่และความต้องการของประชาชนอย่างเต็มที่เป็นลำดับแรก

1.5.3 สรุปปัญหา และอุปสรรคด้านภาวะผู้นำ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาสำคัญในเรื่องของการสื่อสาร โดยไม่สามารถสื่อสารเพื่อสร้างศรัทธาและกระตุ้นจูงใจพนักงานได้ รวมถึงภาพลักษณ์ในการบริหารงานยังคงไม่ได้รับการยอมรับจากพนักงานทั้งในด้านคุณธรรมส่วนบุคคล และวิธีการ พัฒนาศักยภาพของทีมงาน และพนักงาน

1.6 ปัญหา และอุปสรรคด้านสมรรถนะของพนักงาน

1.6.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า ปัญหาสำคัญที่มักพบได้บ่อยในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานคือ การยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบเดิมๆ คือ การทำงานโดยอาศัยการบอกเล่าสอนต่อจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบคนเดิม โดยไม่มีการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ดังเห็นได้จากพนักงานส่วนใหญ่ไม่คุ้นเคยกับการใช้หลักวิชาการมาคิดวิเคราะห์เพื่อคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน จึงทำให้พนักงานขาดสมรรถนะด้านการใช้เหตุผลในการวิเคราะห์งาน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังพบว่า พนักงานไม่กล้าเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและมุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จตามตัวชี้วัดเชิงปริมาณมากกว่าผลสำเร็จในระยะยาวที่เป็นเชิงคุณภาพ เช่น การออกหน่วยให้บริการในพื้นที่มักประเมินผลจากจำนวนครั้งที่ออกพื้นที่ และจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม แต่ไม่เคยประเมินผลจากประโยชน์ที่ประชาชนได้รับจากการออกหน่วยให้บริการในพื้นที่

1.6.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะส่งผลกระทบให้ต้องมีการปรับตัว หรือพัฒนาตนเอง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการทำงานแบบเดิมที่มุ่งเน้นผลสำเร็จตามตัวชี้วัดถือเป็นเรื่องยุ่งยากพอสมควรในการจัดทำหลักฐานเพื่อรายงาน และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบใหม่ที่

มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพก็ยิ่งจะทำให้การทำงานมีความยุ่งยากเพิ่มมากขึ้น และปัญหาที่สำคัญต่อมาคือ พนักงานส่วนใหญ่ขาดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ทั้งที่ทราบดีว่าเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การทำงานแบบเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก การพัฒนาทีมแบบบูรณาการ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การคิดเชิงระบบเพื่อพัฒนางาน เป็นต้น

1.6.3 สรุปปัญหา และอุปสรรคด้านสมรรถนะของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ปัญหาสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานคือ การมีทัศนคติเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น จึงทำให้พนักงานขาดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ รวมถึงไม่สามารถประยุกต์ใช้หลักทางวิชาการมาปรับใช้กับภารกิจได้

1.7 ปัญหา และอุปสรรคของประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

1.7.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า ในมุมมองของผู้บริหารจะกล่าวถึงปัญหาเชิงนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลาง และจังหวัด โดยเห็นว่าปัญหาสำคัญคือ (1) องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการกำหนดเป้าหมายที่สำคัญและแนวทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาพื้นที่/ชุมชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างชัดเจน (2) องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อร่วมบูรณาการกิจกรรมในการพัฒนาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (3) องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีหน่วยงานเฉพาะสำหรับดูแลภารกิจการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยตรง (4) การขาดความมีเสถียรภาพทางการเมืองในสังคมไทยที่ส่งผลให้การสนับสนุนนโยบายต่างๆ จากรัฐบาลหยุดชงักลงและยังส่งผลต่อการดำเนินภารกิจการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในด้านอื่นๆ ด้วย (5) กิจกรรมที่รัฐบาลสนับสนุนแก่หน่วยงานราชการอื่นๆ เช่น การเรียนภาษาอาเซียน การจัดทำหลักสูตร 3 ภาษา (ไทย-อังกฤษ-ภาษาอาเซียน) การจัดตั้งหน่วยงานอาเซียน เป็นต้น รัฐบาลไม่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล แต่มีการกำหนดแนวทางให้ดำเนินการและรายงานผล จึงเป็นลักษณะของการมอบนโยบายแต่ไม่ให้งบประมาณ ซึ่งภารกิจที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก (6) ประชาชนไม่เห็นถึงความสำคัญ ความจำเป็น และความเร่งด่วนของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจึงทำให้ไม่มีการบรรจุกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องเข้าไปไว้ในแผนพัฒนา 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.7.2 กลุ่มพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความเห็นว่า พนักงานคือผู้นำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น มุมมองของปัญหาในทางปฏิบัติที่สำคัญคือ (1) ประชาชนขาดความสนใจ ไม่ตื่นตัว และไม่เข้าใจถึงผลกระทบจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และมองว่าเป็นเรื่องของหน่วยงานราชการที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น (2) แนวทางการดำเนินงานจากส่วนกลางขาดความชัดเจน ซึ่งในการสั่งให้ทำกิจกรรมนั้นขาดข้อกฎหมาย หรือ

ระเบียบรองรับ ทำให้เสี่ยงต่อการถูกเรียกเงินคืนเมื่อพบว่าข้อสั่งการไม่สามารถดำเนินการทางงบประมาณได้ (3) พนักงานส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการพัฒนาตัวเอง โดยมองว่าเป็นภารกิจเพิ่มเติมที่สร้างความยุ่งยากในการเรียนรู้วิธีการทำงาน (4) การบูรณาการภารกิจกับส่วนราชการอื่นๆ ไม่สามารถทำได้จริง ที่ผ่านมาเป็นการทำงานแบบแบ่งภารกิจให้แต่ละส่วนราชการต่างคนต่างไปดำเนินการแล้วนำกลับมารวมกันรายงาน (5) ปัญหาด้านการเมืองขาดเสถียรภาพ โดยไม่สามารถบริหารจัดการได้จึงทำให้การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องหยุดชงักลง

1.7.3 กลุ่มผู้บริหารส่วนราชการ/นักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านประชาคมอาเซียนและท้องถิ่น ได้ให้ความเห็นในมุมมองที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นไว้ดังนี้ (1) ทัศนคติของประชาชนชาวไทยที่มีต่อประเทศเพื่อนบ้านในฐานะของผู้ที่ด้อยกว่า ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งตามมาเมื่อต้องอยู่ร่วมกัน (2) ความตระหนักรู้ในหน้าที่และสำนึกพลเมืองของประชาชน โดยมักมอบภารกิจของส่วนรวมไว้ให้กับส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะทำให้พื้นที่/ชุมชนไม่สามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง และทำให้ขาดความเข้มแข็ง (3) การส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันให้แก่กลุ่มอาชีพ และกลุ่มผลิตภัณฑ์ OTOP ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้ขาดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (4) ปัญหาด้านภาษาโดยขาดโครงการที่มีศักยภาพเพียงพอต่อการพัฒนาทักษะด้านภาษาที่ช่วยให้ข้าราชการสามารถติดต่อสื่อสารโดยตรงกับชาวต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.4 สรุปปัญหา และอุปสรรคของประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า นโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แต่ขาดการสนับสนุนอย่างเข้มข้นในทางการปฏิบัติจึงทำให้เกิดปัญหาหลายประการที่ทำให้เกิดความล้มเหลวในการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการกำหนดเป้าหมายที่สำคัญและแนวทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาพื้นที่/ชุมชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างชัดเจน

2) องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อร่วมบูรณาการกิจกรรมในการพัฒนาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3) องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีหน่วยงานเฉพาะสำหรับดูแลภารกิจการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยตรง

4) องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการสนับสนุนในเชิงนโยบายจากรัฐบาลโดยเฉพาะเรื่องงบประมาณซึ่งมีภารกิจที่เกี่ยวข้องที่จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

5) ประชาชนไม่เห็นถึงความสำคัญ ความจำเป็น และความเร่งด่วนของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และมองว่าเป็นเรื่องของหน่วยงานราชการที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

6) ทัศนคติของประชาชนชาวไทยที่มีต่อประเทศเพื่อนบ้านในฐานะของผู้ที่ด้อยกว่า

6) แนวทางการดำเนินงานจากส่วนกลางขาดความชัดเจน ซึ่งในการสั่งให้ทำกิจกรรมนั้นขาดข้อกฎหมาย หรือระเบียบรองรับ ทำให้เสี่ยงต่อการถูกเรียกเงินคืนเมื่อพบว่าข้อสั่งการไม่สามารถดำเนินการทางงบประมาณได้

7) พนักงานส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการพัฒนาตัวเอง โดยมองว่าเป็นภารกิจเพิ่มเติมที่สร้างความยุ่งยากในการเรียนรู้วิธีการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ประเด็นคำถามสำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจะมีลักษณะเดียวกันคือ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ผลการศึกษาในแต่ละประเด็นมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1.1.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางที่เหมาะสมในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นนั้น ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องวิเคราะห์ความเร่งด่วน และความสำคัญของผลกระทบที่จะเกิดขึ้น และพิจารณาตัดสินใจว่าองค์การบริหารส่วนตำบลควรปรับปรุงในเรื่องใด ประเด็นใดก่อน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องและชัดเจนโดยมีเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงถือเป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ทันต่อการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญที่จะช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแก่พนักงานทุกระดับ และสามารถกระตุ้นจูงใจให้พนักงานเกิดศรัทธา พร้อมเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพที่สูงขึ้น

1.1.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางที่เหมาะสมในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นนั้น พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้พนักงานทุกระดับได้รับรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับประเด็นการเปลี่ยนแปลง และผลกระทบเชิงบวกของการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประชาชนในพื้นที่และพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลต้อง

สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้การดำเนินงานมีความก้าวหน้า เช่น การสร้างขวัญกำลังใจในการร่วมมือร่วมใจดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตัวเองในระดับที่สูงขึ้น

1.1.3 สรุปข้อเสนอแนะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น โดยผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานทุกระดับได้รับรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อ การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องกระตุ้นจูงใจให้พนักงานเกิดศรัทธา พร้อมเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การสร้างขวัญกำลังใจในการร่วมมือร่วมใจดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตัวเองในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพที่สูงขึ้น

1.2 ข้อเสนอแนะด้านแผนยุทธศาสตร์

1.2.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับสามารถขับเคลื่อนและปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดได้ประสบผลสำเร็จนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสื่อสารเพื่อชี้แจงสาระสำคัญ และความสอดคล้องของกิจกรรมโครงการในการดำเนินงานแต่ละด้าน เพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจได้อย่างถูกต้องตรงกัน นอกจากนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะช่วยให้การกำหนดพันธกิจ กลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และตัวชี้วัดที่เหมาะสมสำหรับนำไปสู่การปฏิบัติสามารถทำได้อย่างตรงประเด็น ซึ่งผู้บริหารได้ให้ความเห็นว่า การกำหนดกลยุทธ์เพื่อนำจุดเด่นต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนกิจกรรมโครงการให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานมีความสำคัญควบคู่ไปกับการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม รวมถึงมีความเหมาะสมซึ่งจะช่วยให้การดำเนินกลยุทธ์ประสบผลสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นตัวชี้วัดจึงเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ช่วยให้ผู้บริหารใช้สำหรับตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือไม่ นอกจากนี้ แนวทางที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือองค์การบริหารส่วนตำบลต้องส่งเสริมความเข้มแข็งของการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในทุกขั้นตอน

1.2.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นไปได้จริงในอนาคต โดย

เป้าหมายในอนาคตนั้นจะต้องช่วยแก้ไขปัญหาให้ท้องถิ่น/ชุมชน เพื่อส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องสามารถกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อแปลงวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นจริงได้ ซึ่งต้องพิจารณาควบคู่ไปกับการจัดทำตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ และศักยภาพของพนักงานที่รับผิดชอบการขับเคลื่อนภารกิจ นอกจากนี้แผนยุทธศาสตร์จำเป็นจะต้องมีการชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติทุกระดับที่เกี่ยวข้องในกิจกรรมต่างๆ ได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันได้อย่างสอดคล้องกัน รวมถึงสามารถดำเนินการร่วมกันได้แบบบูรณาการโดยไม่เกิดความขัดแย้งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้กิจกรรมโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ได้รับการผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 สรุปข้อเสนอแนะด้านแผนยุทธศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบท เพื่อช่วยให้การกำหนดพันธกิจ กลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ และตัวชี้วัดมีความเหมาะสมสำหรับนำไปสู่การปฏิบัติของพนักงาน ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการสื่อสารและชี้แจงเกี่ยวกับสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์เพื่อช่วยให้พนักงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและเข้าใจในในกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องดำเนินการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในทุกขั้นตอน

1.3 ข้อเสนอแนะด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

1.3.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบผลสำเร็จนั้นจำเป็นจะต้องได้รับการสนับสนุนในระดับต่างๆ ดังนี้ (1) ระดับปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องสื่อสาร และมีกิจกรรมเพื่อให้พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยม ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามแนวทางขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน รวมถึงผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องสนับสนุนพนักงานมีการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อวิเคราะห์หาจุดเด่น และข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การกำหนดแนวทางการทำงานที่เหมาะสม และเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดสามารถทำได้โดยง่าย (2) ระดับทีมงาน โดยผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องสนับสนุนให้มีการสร้างทีมงานแบบบูรณาการเพื่อช่วยให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงเทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน และ (3) ระดังองค์การ โดยผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องสนับสนุนพนักงานให้มีการจัดทำชุดความรู้ในการทำงาน เพื่อเป็นฐานข้อมูล และเป็นคู่มือสำหรับการสอนงานแก่พนักงานอื่นๆ ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ รวมถึงช่วยให้มีแนวทางการประยุกต์ใช้ที่เหมาะสมกับการดำเนินการในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้เกิดผล

สำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งยังช่วยหลีกเลี่ยงการดำเนินงานที่ผิดพลาดได้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายเพื่อช่วยให้พนักงานเป็นนักเรียนรู้ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินภารกิจ รวมถึงมุ่งทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น และตอบสนองความต้องการของประชาชน

1.3.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต้องเริ่มต้นจากการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการเรียนรู้ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการขยายขอบเขตการเรียนรู้ให้กว้างขึ้น การจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกเกิดทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองให้เป็นนักเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น รวมถึงมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์ผลงานในรูปแบบใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ประการต่อมาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องสนับสนุนให้มีการสร้างทีมงานแบบบูรณาการ โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงมาเป็นหัวหน้าทีมสำหรับฝึกสอนงานให้แก่สมาชิกในทีมงาน รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงเทคนิค วิธีคิด และแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การทำงานเป็นทีมจะช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิด ทัศนคติ ค่านิยมในการทำงาน ทั้งยังเป็นการฝึกฝนพนักงานในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน รวมถึงช่วยให้เกิดความไว้วางใจกัน และช่วยเหลือกันในด้านต่างๆ และแนวทางที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือองค์การบริหารส่วนตำบลต้องสนับสนุนให้มีการเรียนรู้วิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพื่อตอบสนองต่อภารกิจ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น การเรียนรู้ถึงประสบการณ์ขององค์กรที่ประสบความสำเร็จจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อมูลและแนวคิดที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาแนวทางการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการปลูกฝังแนวคิดที่เกี่ยวข้องให้แก่พนักงานในระดับต่างๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การในอนาคต

1.3.3 สรุปข้อเสนอแนะด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีแนวทางที่สำคัญดังนี้ (1) การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้โดยง่าย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลต้องสนับสนุนให้มีการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของพนักงาน (2) การสนับสนุนให้มีการสร้างทีมงานแบบบูรณาการ โดยใช้ระบบพี่เลี้ยงมาเป็นหัวหน้าทีมสำหรับฝึกสอนงานให้แก่สมาชิกในทีมงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงเทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ทั้งยังเป็นการฝึกฝนพนักงานในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่าง

เป็นระบบและมีแบบแผน (3) การสนับสนุนพนักงานให้มีการจัดทำชุดความรู้ในการทำงาน เพื่อเป็นฐานข้อมูล และเป็นคู่มือสำหรับการสอนงานแก่พนักงานอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (4) การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การในอนาคต

1.4 ข้อเสนอแนะด้านเครือข่าย

1.4.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางที่ช่วยให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งในระยะยาวควรประกอบด้วย (1) สมาชิกของเครือข่ายควรต้องรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่จะทำร่วมกัน และผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ทั้งนี้ การรับรู้เกี่ยวกับประเด็นที่จะทำร่วมกันจะช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีในการประสานงานและความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ในอนาคต (2) การดำเนินงานร่วมกันแบบบูรณาการจำเป็นต้องช่วยให้สมาชิกของเครือข่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่ายในลักษณะ win-win ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดแรงจูงใจและความปรารถนาที่จะดำเนินการร่วมกันต่อไปในอนาคต และ (3)องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องรักษาระดับปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกเครือข่ายไว้อย่างต่อเนื่อง เพราะการมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันจะทำให้การประสานงานสามารถทำได้โดยง่าย และก่อให้เกิดความรวดเร็วการทำงานร่วมกัน รวมถึงช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างสมาชิกเครือข่ายที่ต้องดำเนินงานร่วมกัน ทั้งยังก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะช่วยเหลือกันในการดำเนินภารกิจร่วมกันในอนาคตต่อไป

1.4.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า สมาชิกของเครือข่ายควรเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะดังนี้ (1) การเป็นหุ้นส่วน ซึ่งจะทำให้สมาชิกของเครือข่ายเกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมมือ และร่วมดำเนินการอย่างเข้มแข็ง ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันย่อมจะช่วยให้เกิดความผูกพันระหว่างสมาชิกของเครือข่ายอย่างยั่งยืน (2) สมาชิกของเครือข่ายจะต้องมีจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะจุดมุ่งหมายทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันและต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดการยอมรับจากสมาชิกของเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน และ (3) สมาชิกของเครือข่ายมีการเชื่อมโยงภารกิจที่เหมาะสม โดยผ่านการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดประชุม การสัมมนา การเชิญฝึกอบรม หรือแม้กระทั่งการตอบโต้กันในเอกสาร ซึ่งการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกันมีความสำคัญเนื่องจากทำให้สมาชิกของเครือข่ายรู้สึกว่ายังคงมีกิจกรรมที่ติดต่อประสานงานกันอยู่ตลอดเวลา และไม่ได้ห่างหายกันไป

1.4.3 สรุปข้อเสนอแนะด้านเครือข่าย กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าแนวทางที่ช่วยให้เครือข่ายเกิดความเข้มแข็งในระยะยาวควรประกอบด้วย (1) สมาชิกของเครือข่ายควรต้องรับรู้ร่วมกันในทุกประเด็นในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วน (2) สมาชิกของเครือข่ายควร

ต้องมีจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกันและได้รับผลสำเร็จในการทำงานแบบ win-win เพื่อสร้างแรงจูงใจและความปรารถนาที่จะดำเนินการร่วมกันต่อไปในอนาคต และ(3) มีการรักษาระดับปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกเครือข่ายไว้อย่างต่อเนื่อง โดยมีการเชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันผ่านการดำเนินกิจกรรมต่างๆ

1.5 ข้อเสนอแนะด้านภาวะผู้นำ

1.5.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาตัวเองเพื่อขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ (1) การพัฒนาวิสัยทัศน์ในการทำงานให้มีความชัดเจนทั้งเรื่องของเป้าหมาย และกลยุทธ์วิธีการทำงาน โดยต้องสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลางและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีมุมมองที่รอบด้านอย่างรอบคอบ รวมถึงต้องกล้าเปลี่ยนแปลงในเรื่องที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของตน ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) การมีทักษะการสื่อสารที่ช่วยกระตุ้นจูงใจให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจ และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ผู้บริหารต้องสามารถเลือกใช้ระดับของภาษาที่ช่วยให้พนักงานเข้าใจได้โดยง่าย และรู้สึกดีเมื่อได้สื่อสารกับผู้บริหาร และ (3) การมีทักษะในการสร้างทีมเพื่อพัฒนาระดับการมีส่วนร่วมระหว่างพนักงาน โดยการสร้างทีมงานที่เข้มแข็งจะช่วยพัฒนาให้พนักงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ และมีทักษะใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำได้โดยการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการอบรบเพิ่มเติมเพื่อช่วยให้พนักงานมีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

1.5.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ ดังนี้ (1) การมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่กว้างไกล โดยมีทักษะในการมองภาพรวมเพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารงานในอนาคตที่ชัดเจน (2) การมีศิลปะในการสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานทุกระดับ เนื่องจากวิธีการสื่อสารจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงาน ซึ่งวิธีการสื่อสารที่ดีย่อมทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข รวมถึงเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการสื่อสารที่ดีควรมีลักษณะเป็นแบบการสื่อสารแบบสองทางเพื่อช่วยให้พนักงานมีโอกาสเสนอสิ่งที่เป็นปัญหา และข้อจำกัดในการทำงาน รวมถึงความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะได้อย่างมีเหตุมีผล ซึ่งช่วยให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีกับผู้บริหาร ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานอีกด้วย และ (3) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในการทำงานเพื่อสร้างศรัทธา และการยอมรับจากพนักงาน โดยผู้บริหารต้องประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือ และเป็นที่น่ายอมรับ เช่น การเป็นผู้เสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ของส่วนร่วม การมีความรับผิดชอบต่อผลงาน

ที่เกิดขึ้น การเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์โดยสามารถทนแรงกดดันหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น และเมื่อปัญหาข้อผิดพลาดในการทำงานผู้บริหารต้องรับฟังข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นโดยไม่ตัดสินล่วงหน้าไปก่อน เป็นต้น

1.5.3 สรุปข้อเสนอแนะด้านภาวะผู้นำ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า แนวทางสำคัญในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย (1) การมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่กว้างไกล มีความชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (2) มีทักษะการสื่อสารที่ช่วยกระตุ้นจูงใจให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจ และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยใช้การสื่อสารแบบสองทาง และ (3) เป็นผู้มีคุณธรรมในการทำงานเพื่อสร้างศรัทธา และการยอมรับจากพนักงาน โดยมีความประพฤติและมีการปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือ

1.6 ข้อเสนอแนะด้านสมรรถนะของพนักงาน

1.6.1 กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีลำดับความสำคัญดังนี้ (1) การปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน โดยพนักงานทุกระดับต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมถึงเข้าใจบทบาทภารกิจของตนว่าต้องทำอะไรบ้างในตำแหน่งที่รับผิดชอบ และความมีศักยภาพด้านใดมากน้อยแค่ไหนเพื่อช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ (2) การทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในเชิงปริมาณในระยะสั้น และช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในระยะยาว ดังนั้น พนักงานต้องสามารถทำงานสำเร็จได้ตามตัวชี้วัดภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด และภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด โดยผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจะต้องเกิดผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในอนาคต (3) การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนโดยการมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลต้องนำความต้องการของประชาชนมาเป็นศูนย์กลางในการจัดทำบริการ เพื่อช่วยให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้นพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงจะช่วยให้ผลงานมีมาตรฐานที่สูงขึ้น นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่า พนักงานจะต้องมีคุณธรรมในการปฏิบัติงานโดยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่เล่นพรรคเล่นพวก รวมถึงต้องมีความสำนึกรับผิดชอบในการทำงานอีกด้วย

1.6.2 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า สมรรถนะในการทำงานของพนักงานควรประกอบด้วย (1) การมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยพนักงานต้องสามารถการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ของตน เพื่อช่วยให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและความ

ต้องการของประชาชน (2) การมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น โดยพนักงานต้องกล้าเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้สอดคล้องกับวิธีการทำงานภายใต้บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น พนักงานต้องเป็นนักเรียนรู้ โดยมีการค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาตนเองในการทำงาน (3) การมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน โดยพนักงานต้องมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และไม่เอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องในลักษณะการเล่นพรรคเล่นพวกโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนร่วม รวมถึงพนักงานจะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน และ (4) การมีศักยภาพในการทำงานแบบเครือข่าย โดยพนักงานต้องมีมนุษยสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการช่วยลดความขัดแย้งหรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ การทำงานแบบเครือข่ายถือเป็นแนวทางที่สำคัญในอนาคตที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากเป็นแนวทางที่ช่วยระดมพลังจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้เข้ามาร่วมดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

1.6.3 สรุปข้อเสนอแนะด้านสมรรถนะของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า พนักงานควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญดังนี้ (1) การมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสมรรถนะของตนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ (2) การมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามแนวทางการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จในเชิงปริมาณในระยะสั้น และช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในระยะยาว (3) การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนโดยการมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี ซึ่งการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานจะช่วยให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีความรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการทำงาน

1.7 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.7.1 ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ให้ความเห็นว่า นโยบายเกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปัจจุบันได้รับความสนใจจากส่วนราชการในทุกภาคส่วนเป็นอย่างมาก โดยที่ผ่านมาจะเป็นเพียงการจัดอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้แก่ผู้บริหารการเมือง และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกรมส่งเสริมการปรครองส่วนท้องถิ่นและกระทรวงมหาดไทย แต่ยังขาดแนวทางการปฏิบัติโดยเป็นหนังสือสั่งการที่ชัดเจนจากระดับนโยบาย จึงทำให้การดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงออกมาในรูปแบบของการติดธงชาติ การจัดบอร์ดข้อมูลเบื้องต้นของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนโดยจัดไว้บนสำนักงาน และพบว่าประชาชนส่วนใหญ่ที่มาติดต่องานต่างก็ไม่ได้ให้ความสนใจเท่าใดนัก ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมองว่า การที่ทั้งพนักงานและประชาชนขาดความตื่นตัวในเรื่องการเข้าสู่

ประชาคมอาเซียนอาจเกิดจากสาเหตุสำคัญ 2 ประการคือ (1) ประชาชนขาดความเข้าใจและไม่เห็นถึงผลกระทบและผลประโยชน์ที่ตนจะได้จากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (2) จากสถานการณ์ที่ขาดเสถียรภาพ และความมั่นคงทางการเมืองทำให้นโยบายต่างๆ หยุดชงัก จึงทำให้พนักงานไม่มั่นใจที่จะดำเนินภารกิจได้อย่างเต็มที่ ซึ่งลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อคิดเห็นในการสร้างความพร้อมให้แก่พนักงานและประชาชนในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องกำหนดวิสัยทัศน์เฉพาะในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้ชัดเจนว่าในบริบทพื้นที่ของตนควรให้ความสำคัญกับเรื่องใด และมีแนวทางใดบ้างที่เหมาะสมกับการพัฒนาพื้นที่/ชุมชนให้รองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นที่จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ

2) มีการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีการกำหนดระเบียบหรือแผนงานขึ้นมารองรับให้ถูกต้อง เพื่อช่วยให้พนักงานทุกระดับมีความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในพื้นที่

3) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องให้ความสำคัญกับการกระตุ้นและจูงใจให้พนักงานได้มีการพัฒนาตนเองในทักษะ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น การให้บริการที่ดี การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ การพัฒนามาตรฐานในการทำงาน และการสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นต้น

4) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องให้การศึกษา และความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยอาจมีการจัดตั้งศูนย์อาเซียนศึกษาเพื่อดูแลภารกิจด้านนี้โดยเฉพาะ รวมถึงต้องมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในบริบทของตน เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ประชาชนในพื้นที่เกิดความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

1.7.2 กลุ่มพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความเห็นว่า การดำเนินภารกิจเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน หรือกิจกรรมตามนโยบายอื่นๆ ได้จนประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการผลักดันและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ในส่วนของพนักงานซึ่งเป็นเสมือนผู้ดำเนินกิจกรรมเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นจะต้องสร้างความพร้อมในแต่ละด้านอย่างเชื่อมโยงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า แต่ละท้องถิ่นมีบริบทที่แตกต่างกัน รวมถึงมีความพร้อม โอกาส และทรัพยากรที่มีความหลากหลาย จึงไม่ควรนำกิจกรรม วิธีการทำงาน และตัวชี้วัดจากส่วนกลางมาเป็นหลักการในการทำงาน เนื่องจากจะทำให้การบริหารจัดการขาดความยืดหยุ่น และขาดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างได้เสนอประเด็นสำคัญในการสร้างความพร้อมในระดับท้องถิ่นไว้ดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีเครือข่ายที่หลากหลาย ซึ่งสามารถนำจุดแข็งที่มีของเครือข่ายมาร่วมบูรณาการกิจกรรม เพื่อเชื่อมโยงการพัฒนาความพร้อมของท้องถิ่นให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานเครือข่ายเพื่อสร้างพลังในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ร่วมกันของทุกฝ่าย

2) การให้ความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแก่ประชาชน และพนักงานเป็นเรื่องที่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงในทุกพื้นที่ โดยเฉพาะในประเด็นที่จะมีผลกระทบอย่างมากต่อพื้นที่ เช่น แหล่งท่องเที่ยว เส้นทางขนส่ง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรเริ่มต้นเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบของตน โดยกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมคือ เด็กนักเรียน ผู้ปกครองเด็ก และครูที่เป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในตอนเริ่มแรกอาจมีจำนวนน้อย แต่หากดำเนินการต่อไปเรื่อยๆ อย่างต่อเนื่องจะทำให้การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีการขยายตัวเป็นวงกว้างขึ้นเรื่อยๆ

3) การเสริมทักษะด้านภาษาอังกฤษให้แก่ประชาชนในพื้นที่ โดยการสร้างความคุ้นเคยกับภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่องมากกว่าการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้ เช่น การจัดทำป้ายเป็นภาษาอังกฤษควบคู่กับภาษาไทย เพื่อแนะนำสถานที่สำคัญในชุมชน การให้ข้อมูลสำคัญของหมู่บ้าน การกล่าวแนะนำตัว เป็นต้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการในพื้นที่ต้องร่วมกันจัดทำป้ายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ตามปกติ

4) การพัฒนาพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งในด้านการเรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ การพัฒนามาตรฐานการทำงาน การพัฒนามาตรฐานคุณภาพของผลงานที่สูงขึ้น รวมถึงการปรับปรุงกฎระเบียบในการทำงานให้มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการดำเนินภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

5) การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่เพื่อเตรียมการรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น มีหน่วยวิเทศสัมพันธ์เพื่อให้บริการแก่ชาวต่างชาติที่เข้ามาใช้บริการหรือขออนุญาตท่อเที่ยว ทำงาน หรือดำเนินกิจกรรมในพื้นที่จากองค์การบริหารส่วนตำบล

1.7.3 กลุ่มผู้บริหารส่วนราชการ/นักวิชาการที่เชี่ยวชาญด้านประชาคมอาเซียนและท้องถิ่น ได้ให้ความเห็นว่า การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนั้นประเทศไทยจำเป็นจะต้องมีการสร้างความพร้อมในทุกระดับในลักษณะก้าวเดินไปพร้อมๆ กัน และจำเป็นต้องมีการเชื่อโยงและร้อยเรียงประเด็นการพัฒนาในทุกมิติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยกลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นจำแนกเป็นประเด็นที่สำคัญดังนี้

1) ระดับนโยบายจำเป็นจะต้องกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนาความเชื่อมโยงระหว่างกันของประเทศสมาชิกอาเซียนใน 3 ประเด็นสำคัญคือ (1) การเชื่อมโยงด้านโครงสร้างพื้นฐานทางคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ดีขึ้น เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการที่คล่องตัว รวมถึงสร้างความมั่นคงทางพลังงานในภูมิภาคอาเซียน สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในการบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ให้อยู่ในสภาพที่ดี ได้มาตรฐาน รวมถึงมีการปรับปรุงให้โครงสร้างพื้นฐานมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น เช่น มีการจัดทำป้ายบอกทางเป็นภาษาไทย-อังกฤษ-ภาษาอาเซียน (2) การเชื่อมโยงด้านกฎระเบียบ เพื่อลดข้อจำกัด และเพิ่มประสิทธิภาพของความเชื่อมโยงระหว่างประเทศสมาชิกให้ดีขึ้น เช่น การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านการขนส่ง และการปรับปรุงระเบียบการผ่านแดนเพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้า ซึ่งจะช่วยลดอุปสรรคเชิงนโยบายที่ขัดขวางการขนย้ายสินค้า สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเชื่อมโยงด้านกฎระเบียบดังกล่าว รวมถึงต้องมีการพัฒนารูปแบบการให้บริการที่ดีมีมาตรฐานสูงขึ้น เช่น มีการจัดทำป้ายบอกขั้นตอนการให้บริการ เอกสารเผยแพร่ข้อมูลเป็นภาษาไทย-อังกฤษ-ภาษาอาเซียน และ (3) การเชื่อมโยงระหว่างกันของประชาชน โดยสร้างความรู้สึกให้เป็นหนึ่งเดียวกันคือ เป็นประชาชนชาวอาเซียนมิใช่การแบ่งแยกพวกเรา-พวกเขาอีกต่อไป ซึ่งในประเด็นนี้จะเป็นการปรับทัศนคติของประชาชนในประเทศสมาชิกให้มีมุมมองใหม่ๆ เพื่อรับรู้และเข้าใจในความเชื่อ และวัฒนธรรมทางสังคมที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความรู้สึกของความเป็นประชาคมอาเซียน สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในการด้านการให้ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนในทุกมิติ โดยเฉพาะในด้านประวัติศาสตร์ของประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อปรับทัศนคติการมองประเทศเพื่อนบ้านในฐานะมิตรประเทศที่เท่าเทียมกันโดยไม่ติดอยู่ความคิดเก่าๆ เช่นในอดีต รวมถึงการพัฒนาจุดขายทางวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวในอนาคต

2) ส่วนราชการในทุกระดับจะต้องส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการให้ความรู้ด้านประชาคมอาเซียนในทุกมิติที่สามารถดำเนินการได้แก่ประชาชน ข้าราชการในสังกัด และกลุ่มองค์การต่างๆ ที่เป็นภาคีเครือข่ายการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง โดยกิจกรรมการให้ความรู้ด้านประชาคมอาเซียนในแต่ละระดับต้องมีความเชื่อมโยงกัน เช่น ส่วนราชการระดับนโยบายต้องรู้เรื่องกว้างๆ ในเชิงนโยบายและข้อกฎหมาย รวมถึงทิศทางและแนวโน้มของนโยบาย และการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่วนราชการระดับภูมิภาคต้องรู้เกี่ยวกับความสอดคล้องของบริบทพื้นที่กับแนวทางการพัฒนาตามนโยบาย เพื่อนำมากำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และส่วนราชการระดับท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน

พื้นที่ต้องรู้ในเชิงเทคนิคเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมตามที่กำหนดให้บรรลุผลสำเร็จ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งสร้างการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนทั้ง 3 ด้าน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องทำความเข้าใจในประวัติศาสตร์ ความเชื่อ และวัฒนธรรมทางสังคม เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและมุมมองที่มีต่อประเทศเพื่อนบ้าน รวมถึงกระแสโลก เพื่อช่วยสร้างความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับปรุงรูปแบบ วิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงคุณภาพการให้บริการเพื่อปรับตัวให้เข้ากับมาตรฐานทั้งในแง่ของกระบวนการและผลผลิต ซึ่งจะช่วยให้เกิดนวัตกรรมการทำงานในอนาคต โดยผลผลิตของงานที่ได้ควรดีกว่าเดิมทั้งรูปร่าง คุณภาพ และวิธีการใช้งาน

3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการปรับปรุงการทำงานในหลายๆ ด้าน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ติดชายแดนประเทศพม่าควรมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในบริบทพื้นที่ของตน ด้วยการจัดตั้งหน่วยพม่าศึกษา เพื่อเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้และให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเทศพมาในทุกมิติที่ผู้ต้องการเดินทางเข้าไปในประเทศพม่าต้องควรรู้ รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาด้านภาษาพม่าเพื่อการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง รวมถึงการสร้างความเข้าใจเพื่อการอยู่ร่วมกันได้โดยสันติ

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างได้สรุปว่า การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนนั้นเป็นการสร้างผลประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ประเทศสมาชิกในทุกด้าน แต่ใครจะได้รับผลประโยชน์มากน้อยเท่าใดจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะขึ้นอยู่กับการปรับตัวของประเทศนั้นๆ ว่ามีความพร้อมในระดับใดเพื่อเข้าสู่การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน

1.7.4 สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า นโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยเริ่มต้นปลุกกระแสจากหน่วยงานราชการส่วนกลางที่เกี่ยวข้อง และจัดอบรมให้ความรู้ ทำความเข้าใจกับส่วนราชการในภูมิภาค โดยเฉพาะในประเด็นด้านเศรษฐกิจ และสำหรับในระดับท้องถิ่นมีการจัดอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนให้แก่ผู้บริหารการเมือง และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์เฉพาะในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนให้ชัดเจน เพื่อสร้างความพร้อมในแต่ละด้านอย่างเชื่อมโยงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยข้อเสนอแนะในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญดังนี้

1) กำหนดเป้าหมายที่สำคัญและแนวทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาพื้นที่/ชุมชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานของคนในชุมชน การพัฒนาจุดขายทางวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

2) กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานให้มีทักษะ และองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น การให้บริการที่ดี การใช้ภาษาอังกฤษ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การเป็นนักเรียนรู้เพื่อเข้าใจการเปลี่ยนแปลง

3) กำหนดแนวทางการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น การทำงานในรูปแบบใหม่ๆ มาตรฐานการทำงาน คุณภาพของผลงาน การปรับปรุงกฎระเบียบให้มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการดำเนินภารกิจ

4) กำหนดแนวทางการให้ความรู้ด้านประชาคมอาเซียนในทุกมิติที่สามารถดำเนินการได้แก่ประชาชน เพื่อปรับทัศนคติและมุมมองที่มีต่อประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนและแรงงานต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้านสามารถอยู่ร่วมกันได้โดยสันติ

5) กำหนดแนวทางการพัฒนาเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อนำจุดแข็งของสมาชิกเครือข่ายมาร่วมบูรณาการกิจกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6) การปรับปรุงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่โดยมีการจัดตั้งศูนย์อาเซียนศึกษาหรือหน่วยวิเทศสัมพันธ์เพื่อดูแลภารกิจการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยเฉพาะ เช่น การให้บริการแก่ชาวต่างชาติที่เข้ามาใช้บริการหรือขออนุญาตท่อเที่ยว ทำงาน หรือดำเนินกิจกรรมในพื้นที่จากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงต้องมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในบริบทของตน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐานการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้ตั้งสมมุติฐานการวิจัยไว้จำนวน 5 ข้อดังนี้

1. ประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อย ซึ่งผลการวิจัยพบว่าประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดยุทธศาสตร์ องค์การแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาเครือข่าย ภาวะผู้นำ สมรรถนะของพนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 อยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และไม่มีปัจจัยใดที่อยู่ในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด จึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์กับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์กับประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ด้านสมรรถนะของพนักงาน ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ และด้านภาวะผู้นำ สามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกสมการ จึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5. ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 เกิดจากการขาดความตื่นตัวของพนักงาน และขาดแนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการวิจัยมีหลายประเด็น ซึ่งปัญหาประการที่ค้นพบและสอดคล้องกับสมมุติฐานมี 2 ประเด็นคือ (1) พนักงานส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นและแรงจูงใจในการพัฒนาตัวเอง โดยมองว่าเป็นภารกิจเพิ่มเติมที่สร้างความยุ่งยากในการเรียนรู้วิธีการทำงาน และ (2) องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการกำหนดเป้าหมายที่สำคัญและแนวทางที่เหมาะสมกับการพัฒนาพื้นที่/ชุมชนเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างชัดเจน จึงสรุปได้ว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 3 สรุปเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ กับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการศึกษาข้อมูลในแต่ละตัวแปรในเชิงปริมาณ และคุณภาพ เมื่อทำการเปรียบเทียบกันทำให้ค้นพบถึงความสอดคล้องกันดังนี้

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
ให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงเรื่อง อบต.มีการกำหนดเป้าหมายที่ต้องการเปลี่ยนแปลง อย่างชัดเจน เช่น ต้องการให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น ต้องการให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการที่สูงขึ้น และอบต.มีการกำหนดภาพของผลสำเร็จที่เกิดจากวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน เช่น ประชาชนเต็มใจเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่น	1. สรุปสาระสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อช่วยพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ ให้มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หากองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ย่อมจะช่วยให้การดำเนินภารกิจเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ และทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงพื้นที่/ชุมชนได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญในทิศทางที่เหมาะสม 2. ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ (1) พนักงานมีทัศนคติเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล (2) พนักงานส่วนใหญ่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล และ (3) พนักงานเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงสร้างความยุ่งยากในการทำงานเพิ่มมากขึ้น 3. ข้อเสนอแนะ (1) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกระดับได้รับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง และ (2) ผู้บริหารต้องกระตุ้นจูงใจให้พนักงานเกิดศรัทธา และพร้อมเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านแผนยุทธศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
ให้ความสำคัญกับแผนยุทธศาสตร์เรื่ององค์การบริหารส่วนตำบลมีการแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ประชาชนในพื้นที่หน่วยงานราชการ องค์การภาคประชาชน ได้รับทราบเกี่ยวกับการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประจำปี	1. สรุปสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์ แผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการขององค์กรยุคใหม่ที่ช่วยให้การทำงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างครอบคลุม โดยมีการเชื่อมโยงแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ เข้าไว้ด้วยกันเพื่อช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ (1) ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (2) พนักงานระดับปฏิบัติส่วนใหญ่ไม่เข้าใจในแผนยุทธศาสตร์ และ (3) พนักงานขาดศักยภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3. ข้อเสนอแนะ (1)องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบท และ (2)องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการสื่อสารและชี้แจงเกี่ยวกับสาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
ให้ความสำคัญกับองค์การแห่งการเรียนรู้เรื่อง พนักงานส่วนใหญ่ในองค์การบริหารส่วนตำบลมีเป้าหมายชีวิตในการทำงาน เช่น การเติบโตในสายงาน การทำงานเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	1. สรุปสาระสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นถือเป็นแนวคิดที่เหมาะสมเนื่องจากจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับตัวและ เกิดการเรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพที่เข้มแข็ง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมกับการกระตุ้น ให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และมีทัศนคติที่ดี รวมถึงเข้าใจ ต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน 2. ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ (1) การทำงานร่วมกันแบบทีมบูรณาการ และ (2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3. ข้อเสนอแนะ (1) การเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานเพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (2) การสนับสนุนให้มีการสร้างทีมงานแบบบูรณาการโดยใช้ ระบบพี่เลี้ยง (3) การสนับสนุนพนักงานให้จัดทำชุดความรู้ในการทำงาน และ (4) การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านเครือข่าย

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
ให้ความสำคัญกับเครือข่ายเรื่องอบต.และภาคีเครือข่ายมีวิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	1. สรุปสาระสำคัญของเครือข่าย การทำงานแบบเครือข่ายมีความสำคัญต่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเครือข่ายเป็นเสมือนการทำงานแบบรวมพลังที่ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลและหน่วยงานภาคีเครือข่ายได้รับผลประโยชน์จากการทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยเครือข่ายจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนได้ด้วยการใช้จุดแข็งของสมาชิกเครือข่ายเข้ามาใช้ในการแก้ไข ปัญหา ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมกับการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายเพื่อให้เกิด การดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ (1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเครือข่ายขาดความสม่ำเสมอเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลและภาคีเครือข่ายมีกิจกรรมร่วมกันในพื้นที่ลดลง และ (2)องค์การบริหารส่วนตำบลและภาคีเครือข่ายไม่สามารถสร้างและดำเนินกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง 3. ข้อเสนอแนะ (1) สมาชิกของเครือข่ายควรมีลักษณะของการเป็นหุ้นส่วน (2) สมาชิกของเครือข่ายต้องมีจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกันและได้รับผลสำเร็จในการทำงานแบบ win-win และ (3) มีกิจกรรมต่างๆ เพื่อรักษาระดับปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกเครือข่ายไว้อย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 32 ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านภาวะผู้นำ

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำเรื่อง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง	1. สรุปสาระสำคัญของภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานของทุกองค์กร ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูงในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งบทบาทสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำควรประกอบด้วย การกระตุ้นจูงใจ การชี้นำ การให้คำปรึกษา การตัดสินใจสั่งการ รวมถึงหาปัจจัยที่จำเป็นมาสนับสนุนการดำเนินงานของพนักงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2. ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ (1) ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีปัญหาเกี่ยวกับการสื่อสาร โดยไม่สามารถสื่อสารเพื่อสร้างศรัทธาและกระตุ้นจูงใจพนักงานได้ และ (2) ภาพลักษณ์ในการบริหารงานยังคงไม่ได้รับการยอมรับจากพนักงานทั้งในด้านคุณธรรมส่วนบุคคล และวิธีการพัฒนาศักยภาพของทีมงาน และพนักงาน 3. ข้อเสนอแนะ (1) มีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่กว้างไกล โดยมีความชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (2) มีทักษะ การสื่อสารที่ช่วยกระตุ้นจูงใจให้พนักงานเกิดแรงบันดาลใจ และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยใช้การสื่อสารแบบสองทาง และ (3) เป็นผู้มีคุณธรรมในการทำงานเพื่อสร้างศรัทธา และการยอมรับจากพนักงาน โดยมีความประพฤติและมีการปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือ

ตารางที่ 33 ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านสมรรถนะของพนักงาน

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
ให้ความสำคัญกับสมรรถนะของพนักงานเรื่อง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีเป้าหมาย/ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน เช่น ทำงานตามตัวชี้วัดให้สำเร็จ	1. สรุปสาระสำคัญของสมรรถนะของพนักงาน สมรรถนะของพนักงานเป็นคุณลักษณะและความสามารถในการทำงานที่พนักงานทุกระดับขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีเพื่อช่วยให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานให้สูงขึ้นย่อมช่วยให้ พนักงานมีความรู้ความสามารถในทิศทางที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น 2. ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ (1) การมีทัศนคติเชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น (2) พนักงานขาดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ และ (3) พนักงานสามารถประยุกต์ใช้หลักทางวิชาการมาปรับใช้กับภารกิจได้ 3. ข้อเสนอแนะ (1) การมีทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน (2) การมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามแนวทางการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ (3) การให้บริการที่ดีแก่ประชาชนโดยการมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี

ตารางที่ 34 ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
ให้ความสำคัญกับด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน เรื่อง อบต.มีกิจกรรมต่างๆ เช่น การรับเรื่องร้องทุกข์ การแจกสิ่งของแก่ผู้ประสบภัย เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด	นโยบายด้านประชาคมการเมืองและความมั่นคงของอาเซียนเป็นเรื่องของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลต้องสนับสนุนให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีความเข้าใจถึงความแตกต่างที่มีในพื้นที่ เช่น ความเชื่อ และวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ และแรงงานต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อนำมากำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการอยู่ร่วมกันโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง รวมถึงวิธีการพัฒนาความร่วมมือในการร่วมร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น/ชุมชน

ตารางที่ 35 ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
ให้ความสำคัญกับด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเรื่อง อบต. มีการพัฒนาระบบภาษีเพื่อช่วยให้ประชาชนสามารถเสียภาษีได้ง่ายขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด	นโยบายด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นเรื่องของการส่งเสริมให้เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง รวมถึงกลุ่มอาชีพและกลุ่มผลิตภัณฑ์ OTOP มีรายได้เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลต้องสนับสนุนการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งเพื่อบูรณาการภารกิจที่ช่วยยกระดับการสร้างและพัฒนาแรงงานมีฝีมือ การพัฒนามาตรฐานในกระบวนการผลิต มาตรฐานของอาหาร และการแปรรูปอาหารเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

ตารางที่ 36 ผลการเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ และคุณภาพของประเด็นยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 ด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน

ผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ	ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ
ให้ความสำคัญกับด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนเรื่องอบต.มีการพัฒนาระบบที่ช่วยสร้างให้ประชาชนได้รับสิทธิอย่างยุติธรรม และเท่าเทียมกัน เช่น การตรวจสอบข้อเท็จจริง การจัดทำฐานข้อมูล การให้ความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด	นโยบายด้านประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนเป็นเรื่องของการสร้างสังคมแห่งการเอื้ออาทรเพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงการมีสวัสดิการชุมชนที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยมุ่งหวังให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลต้องสนับสนุนให้ประชาชน และพนักงานได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับทัศนคติ และวิธีคิดให้เข้าใจถึงความแตกต่างที่มีอยู่อย่างหลากหลายในพื้นที่ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต