

ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม
FACTORS OF POLICY IMPLEMENTATION OF SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
IN NAKHON PATHOM PROVINCE.

ว่าที่ร้อยโทเกียรติศักดิ์ เศรษฐพิณิจ¹

Acting First Lieutenant Kiattisak Setthapinit

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม (2) เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติกับระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม (4) เพื่อศึกษาสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติกับระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม (5) ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม และ (6) ศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงผสม โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาข้อมูลจากพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 304 คน และประชาชน จำนวน 200 คน และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาข้อมูลจากผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชน รวมจำนวน 18 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านปัจจัยภายนอกมีปัจจัยกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สำหรับปัจจัยภายในมีปัจจัยภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2) ระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริการสาธารณะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

¹ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

3) ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับระดับผล การปฏิบัติงานตามภารกิจ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับผลการ ปฏิบัติงานตามภารกิจมากที่สุด

4) ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านภาวะผู้นำ วิธีการบริหารงาน กลุ่มผู้ได้รับ ผลกระทบ และการสื่อสารในองค์การเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการณพยากรณ์ในรูป ของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้

5) ปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่ค้นพบ ประกอบด้วย 1) ข้อจำกัดด้านงบประมาณ 2) กฎ ระเบียบข้อบังคับที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน 3) พนักงานมีทัศนคติเชิง ลบต่อนโยบายใหม่ๆ 4) ให้ความสำคัญกับการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นมากกว่าการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานให้เหมาะสมกับการเลื่อนตำแหน่ง 5) การปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และ กฎระเบียบขาดความเหมาะสมกับพื้นที่และชุมชน 6) พนักงานขาดความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไข ปัญหา 7) พนักงานขาดศักยภาพในการเรียนรู้ และ 8) จำนวนพนักงานไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น

6) แนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานมีดังนี้ 1) ดำเนินการทบทวนและปรับปรุง แผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง 2) จัดทำแผนให้ครอบคลุมครบทุกมิติ 3) การจัดทำข้อตกลงเพื่อ สร้างความร่วมมือในการดำเนินงาน (MOU) กับหน่วยงานอื่นๆ 4) การจัดประชุมพนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน 5) มีการ เผยแพร่ข้อมูลเชิงบวกของนโยบายต่อพนักงานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องทั้งองค์การ 6) การกำหนด หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์การ และการปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น 7) นำความต้องการของท้องถิ่น/ชุมชนเป็นตัวตั้งในการกำหนดภารกิจให้สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของนโยบาย 8) พิจารณาถึงผลกระทบต่อท้องถิ่น/ชุมชน และความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น ก่อนกำหนดกิจกรรมในพื้นที่ 9) กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในการขับเคลื่อน ภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม 10) เปิดโอกาสให้ ผู้ที่ได้รับ ผลกระทบ และส่วนราชการอื่นๆ ได้เข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 11) จัดอบรมองค์ความรู้ เกี่ยวกับการบริหารงานสมัยใหม่ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง 12) จัดทำระบบที่เล็งเข้ามาให้ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน 13) สนับสนุนให้มีการนำวิธีการบริหารงานสมัยใหม่เข้ามา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และ 14) จัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามนโยบาย

คำสำคัญ : ปัจจัย/การนำนโยบายไปปฏิบัติ/องค์การบริหารส่วนตำบล

ABSTRACT

Objectives of this research are (1) to study the factors of policy implementation of Subdistrict Administrative Organization in Nakhon Pathom Province (2) to study level of results obtained from implementation of Subdistrict Administrative Organization in Nakhon Pathom Province's missions (3) to study relationship between factors of policy implementation and level of results obtained from implementation of Subdistrict Administrative Organization in Nakhon Pathom Province's missions (4) to study forecasting equation between factors of policy implementation and level of results obtained from implementation of Subdistrict Administrative Organization in Nakhon Pathom Province's missions (5) to study difficulties and problems lie in the implementation of Subdistrict Administrative Organization in Nakhon Pathom Province and (6) to study suitable methods for implementation of Subdistrict Administrative Organization in Nakhon Pathom Province's missions. The Researcher has collected data through mixed methodology by conducting quantitative research on 304 officers of Subdistrict Administrative Organization in Nakhon Pathom and 200 people and qualitative research on executives & officers of Subdistrict Administrative Organization along with other people with a combined total of 18 samples. Results of the research are (1) overall factors of policy implementation have high average. For external factors, group of affected people has the highest average. For internal factors, leadership quality has the highest average (2) overall level of results obtained from implementation of Subdistrict Administrative Organization in Nakhon Pathom Province's missions have high average. Public service has the highest average (3) factors of policy implementation and level of results from carrying out missions showed statistically significant positive relationship while leadership quality has the most positive relationship with level of results from carrying out missions. (4) factors of policy implementation, management methods, group of affected people, and communication in organization are factors that can be used in writing the forecasting equation in term of raw score and standard score. (5) major difficulties and problems found in this research are 1) budget limit 2) rules and regulations that can be impediment to its versatility in practice 3) officers have negative attitude towards new policies 4) put more emphasis on promotion requests from officers than on developing their potential 5) improvement on organizational structure and rules & regulations were inappropriate for area and community 6) officers lack creative problem solving skills 7) officers lack potential for learning

and 8) number of officers did not match by increasing missions and (6) Suitable methods for implementation are as follows: 1) continually revise local improvement plan 2) prepare plan to cover all aspects of factors 3) write memorandum of understanding (MOU) with other sectors 4) hold seminars for officers and relevant people to modify rules and regulations that can be impediment to implementation 5) thoroughly and completely circulate positive information of policy among all officers in organization 6) to develop evaluation methods for improving organizational structures and promoting to higher positions 7) take area/community's requirements to build projects in accordance with objectives 8) think through effects on local area/community and conflicts that might arisen before holding in-area events 9) urge and encourage officers to efficiently carrying out their missions such as team working, participating 10) give affected people and other state sectors the opportunity to participate in implementation 11) continually train officers in modern management 12) provide mentoring system to give advice officers about implementations 13) support applying modern management administration method to the implementation and 14) host event developing potential for executives in various aspects concerning policy implementation.

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องส่งเสริมกระบวนการการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้น โดยให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชนให้สามารถพึ่งตนเองได้ อันก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต และมีเจตนารมณ์เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่นใน 5 ประการคือ (1) การขยายอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีบทบาทที่ชัดเจนและกว้างขวางขึ้น (2) การทำให้เกิดดุลยภาพระหว่างการทำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความเป็นอิสระ (3) การพัฒนาระบบดำเนินงานและบริหารงานภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (4) การเปิด พื้นที่ให้แก่ประชาชน ชุมชน และภาคประชาสังคมในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ (5) การทำให้การเมืองท้องถิ่นมีความโปร่งใส (มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ, 2554, หน้า 4) ทั้งนี้ การปกครองท้องถิ่นถือเป็นการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลังให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และมีหน้าที่ในการพัฒนาประเทศในหลายด้าน

และจากการศึกษาปัญหาในการจัดบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของสถาบันพัฒนาสยาม (2549, หน้า 36-48) ซึ่งใช้เวลารวบรวมนานถึงสองปี ได้ค้นพบว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ด้านระบบงาน ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี และด้านองค์กร ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นสิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาได้โดยใช้แนวคิดทางการบริหารจัดการสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับที่อุดม ทุมโฆสิต (2548, หน้า 1-2) ได้กล่าวไว้ว่า การกระจายอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะนำมาสู่ปัญหาในหลายๆ ด้านตามมา จนเป็นเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไร้ประสิทธิภาพ การดำเนินงานในที่สุด ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบายสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และประสบผลสำเร็จ จึงควรมีการนำภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากำหนดตัวชี้วัดให้มีความชัดเจนเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์สูงและนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบในภารกิจดังกล่าวข้างต้น โดยมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนภายใต้อัตลักษณ์ท้องถิ่นและบริบทของชุมชนเป็นหลัก ซึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจที่รับผิดชอบนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาสามปีเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามภารกิจอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2548, หน้า 82-101) ได้กำหนดให้มีการนำแผนชุมชนสู่การพัฒนาท้องถิ่นตามเกณฑ์ที่กำหนด มีระดับของหลักเกณฑ์ดังนี้ (1) การส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการแผนชุมชน โดยมีการตั้งคณะกรรมการสนับสนุนกระบวนการแผนชุมชนระดับท้องถิ่น หรือมีคณะกรรมการอื่นในระดับท้องถิ่นที่มีอยู่แล้ว หน่วยงาน องค์กร ผู้นำภาคประชาชนที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะกรรมการ และมีแผนการดำเนินงานร่วมกัน (2) การสนับสนุนให้คณะกรรมการหมู่บ้าน หรือคณะกรรมการชุมชนจัดให้มีเวทีประชาคม ทบทวน ปรับปรุงแผนชุมชนให้ครอบคลุมมิติการพัฒนาอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตามสภาพปัญหาและความต้องการของหมู่บ้าน ชุมชน โดยใช้ข้อมูลหมู่บ้าน และแผนชุมชนประกอบการดำเนินงาน (3) การสนับสนุนให้องค์กรภาคประชาชนระดับตำบลร่วมกับแกนนำแผนชุมชนในหมู่บ้าน ชุมชน จัดเวทีประชาคมบูรณาการแผนชุมชนที่มีมิติการพัฒนาอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต และด้านการเมือง (4) การนำโครงการ/กิจกรรม จากแผนชุมชนที่เกิดจากเวทีประชาคมกำหนดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นของปีถัดไป และ (5) โครงการ/กิจกรรมในแผนชุมชนที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่นของปีถัดไป ได้รับการบรรจุไว้ในร่างข้อบัญญัติงบประมาณในปีถัดไป และเมื่อพิจารณาถึงการจัดทำรายงานผลการดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเข้าการตรวจรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Core team) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวได้บ่งชี้ถึงคุณภาพในการปฏิบัติตามภารกิจของ องค์กรบริหารส่วนตำบลจำนวนมากที่ชี้ให้เห็นถึงความไม่พร้อมของ องค์กรบริหารส่วนตำบลในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของ องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมอย่างครอบคลุมและรอบด้าน เพื่อค้นหาประเด็นปัญหาสำคัญที่ทับซ้อนกันอยู่ เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภารกิจของ องค์กรบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น สามารถแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีหลากหลายได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่นนั้นต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติกับระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม
4. เพื่อศึกษาสมการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติกับระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม
5. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม
6. เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติกับระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างไรมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลต่อกันในระดับที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมเกิดจากการมีปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ผู้วิจัยได้นำปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติมากำหนดเป็นตัวแปรต้น โดยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้ 1) ปัจจัยภายนอกขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย (1) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (2) การสนับสนุนความช่วยเหลือจากส่วนกลาง (3) สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ (4) ผู้กำหนดนโยบาย (5) กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ (6) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 2) ปัจจัยภายในขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย (1) ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน (2) การสื่อสารในองค์การ (3) โครงสร้างขององค์การ (4) ผู้ปฏิบัตินโยบาย (5) วิธีการบริหารงาน และ (6) ภาวะผู้นำ โดยนำมาสำหรับตัวแปรตามคือ บทบาทภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย (1) ภารกิจด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (2) ภารกิจด้านเศรษฐกิจ (3) ภารกิจด้านการบริการสาธารณะ (4) ภารกิจด้านสังคม (5) ภารกิจด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว และ (6) ภารกิจด้านการบริการจัดการที่ดี

2. **ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร** จะทำการศึกษาวิจัยในพื้นที่จังหวัดนครปฐม และศึกษาข้อมูลจาก (1) ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล (2) พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (3) ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษารวม 1 ปี 10 เดือน

วิธีการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสม โดยการนำวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเข้ามาใช้ในการทำวิจัยร่วมกัน

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

2.1 ประชากรกลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมจำนวน 1,272 คน นำมาคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane (1973) ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 304 คน

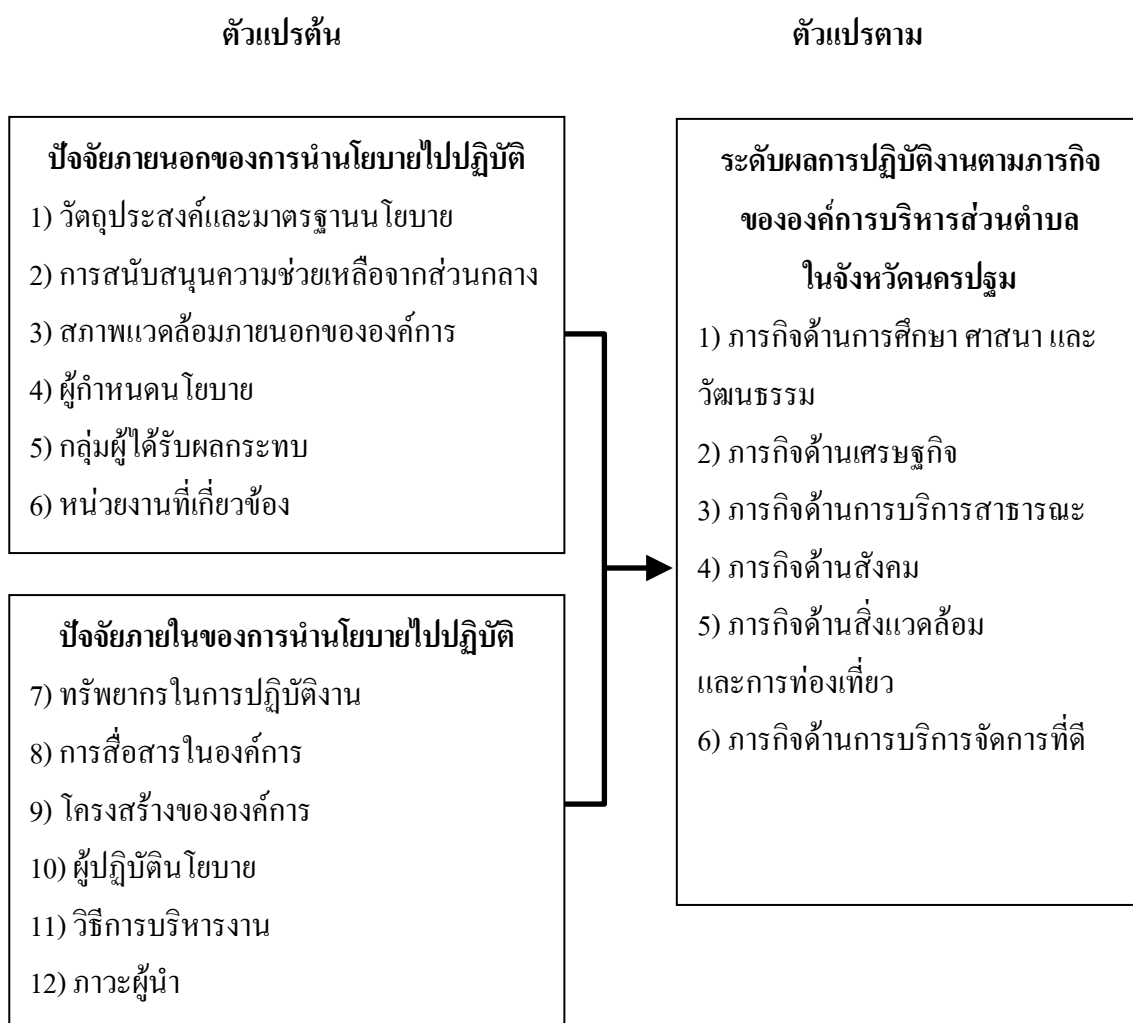
2.2 ประชาชน จำนวน 200 คน

2.3 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มเพื่อหาตัวอย่างในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

3. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ 3 กลุ่ม รวมจำนวน 17 คน ประกอบด้วย (1) กลุ่มผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 5 คน (2) กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 8 คน และ (3) กลุ่มประชาชน จำนวน 4 คน โดยผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย สำหรับการสนทนากลุ่มแบบเจาะจงหรือการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล ตามแต่กรณีและความเหมาะสมของสถานการณ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ เกิดความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงและพัฒนาตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม
2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายสามารถกำหนดแนวทางที่เกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงสามารถจัดทำบริการสาธารณะของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่สนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างแท้จริง
3. ผู้สนใจเกี่ยวกับประเด็นการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เหมาะสมกับการนำไปประยุกต์ใช้ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม และแนวทางสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ในการจัดทำบริการสาธารณะของท้องถิ่น สามารถนำข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาต่อ และนำไปสู่การประยุกต์ใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยภายนอกมีกลุ่มผู้ได้รับ ผลกระทบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ ผู้กำหนดนโยบาย และการสนับสนุนความช่วยเหลือจากส่วนกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สำหรับปัจจัยภายในมีภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัตินโยบาย วิธีการบริหารงาน การสื่อสารในองค์การ และโครงสร้างขององค์การมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
2. ผลการศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้
 - 2.1 กลุ่มพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริการสาธารณะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการบริการจัดการที่ดี และด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
 - 2.2 กลุ่มประชาชน ระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริการสาธารณะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับ

มาก รองลงมาตามลำดับคือ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการบริการจัดการที่ดี ด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว และด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติกับระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจมากที่สุด

4. การวิเคราะห์สมการทำนายของระดับผลการปฏิบัติงานตามภารกิจกับปัจจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติพบว่า ภาวะผู้นำ วิธีการบริหารงาน กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ และการสื่อสารในองค์กร เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้

5. ปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่ค้นพบ

5.1 วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ได้แก่ (1) ผู้สั่งการไม่รู้จักบริบทของพื้นที่ และไม่เข้าใจถึงศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบล (2) ระบบรายงานผลการดำเนินงานมีความยุ่งยาก

5.2 การสนับสนุนความช่วยเหลือจากส่วนกลาง ได้แก่ (1) ศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลมีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินงานตามข้อสั่งการหรือนโยบายอยู่ในลักษณะทำได้บ้างไม่ได้บ้างแม้จะมีการสนับสนุนความช่วยเหลือจากผู้สั่งการ (2) การฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนความช่วยเหลือเกี่ยวกับการดำเนินงานตามนโยบายไม่ตรงกับความต้องการของพนักงาน

5.3 สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ได้แก่ (1) ความมีเสถียรภาพทางการเมือง และ (2) ภัยพิบัติทางธรรมชาติ

5.4 ผู้กำหนดนโยบาย ได้แก่ (1) การสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และ (2) ข้อจำกัดและศักยภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่ทำให้การดำเนินงานตามนโยบายขาดประสิทธิภาพ

5.5 กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ ได้แก่ (1) ความไม่เข้าใจของกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบเกี่ยวกับผลประโยชน์สาธารณะที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล และ (2) การต่อต้าน ขัดขวางการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล

5.6 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (1) กิจกรรมที่แต่ละหน่วยงานจะดำเนินการร่วมกันได้กับองค์กรบริหารส่วนตำบลนั้น ไม่มีการจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องทุกปี จึงทำให้ขาดการต่อยอดและขยายผลให้เกิดความยั่งยืนในพื้นที่ (2) บางส่วนราชการดำเนินกิจกรรมในพื้นที่โดยไม่มี การประสานงานกับองค์กรบริหารส่วนตำบลเจ้าของพื้นที่ จึงทำให้เกิดความขัดแย้ง และซ้ำซ้อนกับแผนพัฒนาท้องถิ่น และ (3) บางหน่วยงานเน้นสั่งการมากกว่าการขอความร่วมมือโดยไม่มีการสอบถามความพร้อมและศักยภาพของ องค์กรบริหารส่วนตำบล

5.7 ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) ข้อจำกัดด้านงบประมาณ (2) ข้อจำกัดในด้านความรู้ความสามารถของพนักงาน และ (3) กฎ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

5.8 การสื่อสารในองค์กร ได้แก่ (1) ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับข้อสั่งการ และนโยบาย มักเป็นภาษาที่เข้าใจได้ยาก (2) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารมีช่วงเวลาและช่องทางที่จำกัด (3) พนักงานมีทัศนคติเชิงลบต่อนโยบายเพราะต้องเรียนรู้ใหม่ และมีความรับผิดชอบเพิ่ม และ (4) เกิดความขัดแย้งระหว่างส่วนงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

5.9 โครงสร้างขององค์กร ได้แก่ (1) การให้ความสำคัญกับการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นมากกว่าการพัฒนาศักยภาพของพนักงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (2) การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และกฎระเบียบในปฏิบัติงานขาดความเหมาะสมกับบริบทพื้นที่และชุมชน และ (3) พนักงานขาดความคิดสร้างสรรค์ และแก้ไขปัญหาตามกลไกของระบบราชการ

5.10 ผู้ปฏิบัตินโยบาย ได้แก่ (1) การยอมรับและทัศนคติเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อนโยบายหรือข้อสั่งการที่ได้รับมอบหมายมีไม่มาก และ (2) การขาดศักยภาพที่เพียงพอในการดำเนินงานของพนักงานต่อภารกิจ

5.11 วิธีการบริหารงาน ได้แก่ (1) การขาดความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ และ (2) การขาดศักยภาพในการเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่

5.12 ภาวะผู้นำ ได้แก่ (1) วิธีคิดและวิธีการมองภารกิจที่ได้รับมอบหมายระหว่างผู้บริหารกับพนักงานมีแตกต่างกัน จึงทำให้การรับรู้และทัศนคติที่มีต่อนโยบายจึงแตกต่างกันไป และ (2) ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้สูงกว่าศักยภาพของพนักงาน

5.13 ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ (1) จำนวนพนักงานไม่สอดคล้องกับภารกิจ และขาดศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจใหม่ๆ (2) แนวทางวิธีการวัดผลไม่เหมาะสมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และ (3) นโยบายบางเรื่องไม่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

6. แนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานมีดังนี้ (1) ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง (2) จัดทำแผนให้ครอบคลุมครบทุกมิติ (3) การจัดทำข้อตกลงเพื่อสร้างความร่วมมือในการดำเนินงาน (MOU) กับหน่วยงานอื่นๆ (4) การจัดประชุมพนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน (5) มีการเผยแพร่ข้อมูลเชิงบวกของนโยบายต่อพนักงานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องทั้งองค์กร (6) การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และการปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น (7) นำความต้องการของท้องถิ่น/ชุมชนเป็นตัวตั้งในการกำหนดภารกิจให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย (8) พิจารณาถึงผลกระทบต่อท้องถิ่น/ชุมชน และความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนกำหนดกิจกรรมในพื้นที่ (9) กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในการขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม (10) เปิดโอกาสให้ ผู้ที่ได้รับ

ผลกระทบ และส่วนราชการอื่นๆ ได้เข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (11) จัดอบรมองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานสมัยใหม่ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง (12) จัดทำระบบที่เลี้ยงเข้ามาให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน (13) สนับสนุนให้มีการนำวิธีการบริหารงานสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และ (14) จัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามนโยบาย

อภิปรายผลการศึกษา

1. วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย ผลวิจัยพบว่า การที่ องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตัวชี้วัดให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์นโยบายย่อมช่วยให้ผู้ปฏิบัติทุกระดับสามารถเข้าใจถึงวัตถุประสงค์นโยบายได้โดยง่าย ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Donald S. Van Meter & Carl E. Van Horn (1975, p. 445-488) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความชัดเจนของการกำหนดมาตรฐานนโยบายและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบายย่อมช่วยให้การวัดผลการปฏิบัติงานตามนโยบายสามารถทำได้อย่างชัดเจน ทั้งยังช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถบรรลุผลสำเร็จได้โดยง่าย

2. การสนับสนุนความช่วยเหลือจากส่วนกลาง ผลวิจัยพบว่า เมื่อ องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับสั่งการเชิงนโยบายจากส่วนกลางนั้น ท้องถิ่นจังหวัด/ท้องถิ่นอำเภอ จะสนับสนุนทีมงานเพื่อให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะเมื่อต้องดำเนินการตามนโยบายที่ไม่แน่ใจว่าขัดแย้งกับข้อกฎหมายหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับที่ G. D. Brevier & P. DeLeon (1983, p. 265-274) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนจากฝ่ายนิติบัญญัติในด้านข้อกฎหมาย จะช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จในระดับสูง

3. สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ผลวิจัยพบว่า เสถียรภาพทางการเมืองถือเป็นปัจจัยแวดล้อมที่ไม่สามารถควบคุมได้ และส่งผลกระทบอย่างมากต่อการดำเนินการกิจ และทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการตามนโยบายได้ตามปกติ ผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Donald S. Van Meter & Carl E. Van Horn (1975, p. 445-488) ที่กล่าวว่า เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองเป็นองค์ประกอบที่มีผลกระทบอย่างมากทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะต่อหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

4. ผู้กำหนดนโยบาย ผลวิจัยพบว่า ผู้กำหนดนโยบายในฐานะผู้สั่งการและมอบหมายนโยบายให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล มักให้ความสำคัญกับการกำหนดประเด็นตัวชี้วัดเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามกรอบของกฎหมายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมบูรณ สุขสำราญ (2550, หน้า 19-29) ได้กล่าวถึงฝ่ายการเมืองในฐานะผู้กำหนดนโยบายไว้

ว่า มีบทบาทที่สำคัญมากในกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เนื่องจากนโยบายที่ฝ่ายการเมืองให้ความสนใจก็ย่อมทำให้ให้นโยบายนั้นจะได้รับความเอาใจใส่และมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายนโยบายนั้น

5. กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ ผลวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมี 2 ลักษณะคือ (1) กลุ่มที่ต่อต้านนโยบายเนื่องจากได้รับผลกระทบเชิงลบ และเสียประโยชน์จากการดำเนินงานตามนโยบาย และ (2) กลุ่มที่ให้การสนับสนุนนโยบายเนื่องจากเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานตามนโยบายที่มีต่อผลประโยชน์ส่วนใหญ่ของท้องถิ่น/ชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมบุรณ์ สุขสำราญ (2550, หน้า 19-29) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ได้รับผลกระทบจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งอาจจะเป็นทั้งผู้ที่ได้รับประโยชน์ หรือเสียประโยชน์จากนโยบาย โดยผู้ที่ได้รับประโยชน์จากนโยบายมักให้การสนับสนุนต่อนโยบาย แต่สำหรับผู้เสียประโยชน์มักจะทำการคัดค้าน และก่อให้เกิดขบวนการต่อรองโดยการรวมกลุ่ม เพื่อกดดันต่อรอง คัดค้านในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ที่ตนเรียกร้อง

6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผลวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการเชิญหน่วยงานภาคีเครือข่าย เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหลากหลายฐานะทั้งในส่วนที่ให้การสนับสนุน ส่วนที่ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และส่วนที่ขอรับการสนับสนุนจาก องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Donald S. Van Meter & Carl E. Van Horn (1975, p. 445-488) ที่กล่าวว่า การสื่อสารระหว่างองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้นโยบายไปปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบร่วมกันมีความรู้ความเข้าใจได้อย่างสอดคล้อง และตรงกัน

7. ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ผลวิจัยพบว่า การมีทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ และเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายของ องค์การบริหารส่วนตำบลย่อมช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Donald S. Van Meter & Carl E. Van Horn (1975, p. 445-488), George C. Edwards (1980, p. 147-171) และ G. Shabbir Cheema & Dennis A Rondinelli (1983, p. 27-31) ที่ได้ให้ความเห็นว่า ทรัพยากรนโยบายคือ เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติตลอดจนเครื่องมือสนับสนุนอื่นๆ ที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย เพื่อช่วยให้เกิดความสะดวกและประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

8. การสื่อสารในองค์กร ผลวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีช่องทางการสื่อสารกับพนักงานในหลากหลายรูปแบบเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย วิธีการดำเนินกิจกรรม และข้อจำกัดในการดำเนินงานตามนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Donald S. Van

Meter & Carl E. Van Horn (1975, p. 445-488) ที่ได้กล่าวว่า การสื่อสารระหว่างองค์การเพื่อช่วยให้ ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติของแต่ละหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจได้อย่างสอดคล้อง และเข้าใจได้ตรงกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การสื่อสารภายในองค์การและระหว่างองค์การนั้นถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขจัดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติมิให้เกิดขึ้น

9. โครงสร้างขององค์การ ผลวิจัยพบว่า โครงสร้างองค์การที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นควรมีรูปแบบที่หลากหลาย และแตกต่างกันไปตามบริบททางสังคม และการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้ Donald S. Van Meter & Carl E. Van Horn (1975, p. 445-488) และ George C. Edwards (1980, p. 147-171) ได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันในประเด็นนี้ว่า ลักษณะหน่วยงานย่อมส่งผลต่อสมรรถนะของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งอาจพิจารณาได้จากระดับของการควบคุมบังคับบัญชา หรือลำดับชั้นในการตัดสินใจ

10. ผู้ปฏิบัตินโยบาย ผลวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนกิจกรรมตามนโยบายให้ประสบผลสำเร็จ และให้ความเห็นว่าศักยภาพของพนักงานมีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวรเดช จันทรศร (2551, หน้า 43-47) และสมบุญ สุขสำราญ (2550, หน้า 19-29) ที่ได้เห็นพ้องกันว่า พนักงานในฐานะผู้ปฏิบัติตามนโยบายมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้น องค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน การสร้างทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย

11. วิธีการบริหารงาน ผลวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งมีศักยภาพและความพร้อมในด้านต่างๆ แตกต่างกันไป รวมถึง องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งมีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาที่แตกต่างกันไป จึงทำให้การสร้างและการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกลไกการดำเนินงานมีรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับที่ Robert T. Nakamura & Frank Smallwood (1980, p. 7-10) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า วิธีการที่กำหนดเพื่อปฏิบัติตามนโยบายถือเป็นปัจจัยสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้ วิธีการบริหารงานถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่มีแบบแผน กฎเกณฑ์หรือหลักการในการปฏิบัติงาน

12. ภาวะผู้นำ ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำที่ดีจะช่วยให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างเต็มที่เต็มความสามารถจนกระทั่งนโยบายประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของวรเดช จันทรศร (2551, หน้า 463-466) ที่กล่าวว่า ผู้กำหนดนโยบายถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพในระดับสูง โดยภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นจะต้องมีความสามารถที่หลากหลาย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และ

สอดคล้องกับผลวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารอาจใช้วิธีการที่หลากหลาย รวมถึงเทคนิควิธีการบริหารงานสมัยใหม่เพื่อช่วยให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้มอบหมายให้เพิ่มเติมที่

6.13 ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมพบว่า ด้านการให้บริการสาธารณะมีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกด้าน ซึ่งชี้ให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญกับการให้บริการสาธารณะแก่พี่น้องประชาชนในพื้นที่มากกว่าด้านอื่นๆ ผลวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของทอวณ ชูเพ็ญ (2551, หน้า 23-27) ที่ได้กล่าวว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้นเพื่อทำหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งอรัทัย กักผล และคณะ (2552, หน้า 3-6) ได้ให้ความเห็นว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานในการจัดบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในเชิงการปฏิบัติงานสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ 1) ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง 2) จัดทำแผนให้ครอบคลุมครบทุกมิติ 3) การจัดทำข้อตกลงเพื่อสร้างความร่วมมือในการดำเนินงาน (MOU) กับหน่วยงานอื่นๆ 4) การจัดประชุมพนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน 5) มีการเผยแพร่ข้อมูลเชิงบวกของนโยบายต่อพนักงานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องทั้งองค์การ 6) การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลเพื่อปรับปรุง โครงสร้างองค์การ และการปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น 7) นำความต้องการของท้องถิ่น/ชุมชนเป็นตัวตั้งในการกำหนดภารกิจให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของนโยบาย 8) พิจารณาถึงผลกระทบเชิงลบต่อท้องถิ่น/ชุมชน และความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นก่อนกำหนดกิจกรรมในพื้นที่ 9) กระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานในการขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 10) การเปิดโอกาสผู้ได้รับผลกระทบและส่วนราชการอื่นๆ ได้เข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามนโยบายของ องค์การบริหารส่วนตำบล 11) มีการจัดอบรมองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานสมัยใหม่ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง 12) มีการจัดทำระบบพี่เลี้ยงเข้ามาให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่พนักงาน 13) สนับสนุนให้มีการนำวิธีการบริหารงานสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 14) จัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป ประกอบด้วย (1) ควรศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ในมิติอื่นๆ ในเชิงลึก เช่น การศึกษาถึงแนวทางการพัฒนารูปแบบการให้บริการสาธารณะด้วยเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ และ (2) ศึกษาเรื่องในทำนองเดียวกันนี้ในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1975). The policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration and Society*, 6(4), pp. 200-217.
- Breuer, G. D. & DeLeon, P. (1983). *The Foundation of Policy Analysis*. Homewood, IL: Dorsey.
- Cheema, G. Shabbir & Rondinelli, Dennis A. (1983). *Decentralization and Development: Policy Implementation in Developing Countries*. Beverley Hills, CA: Sage.
- Edwards, George C. (1980). *Implementing Public Policy*. Washington, DC: Congressional Quarterly Press.
- Sabatier, Paul A. & Mazmanian, Daniel A. (1980). "The Implementation of Public Policy: A Framework of Analysis: Policy Studies Journal Contents. Berkeley: University of California press.
- Nakamura, Robert T. & Smallwood Frank. (1980). *The Politics of Policy Implementation*. New York: St.Martin's Press.
- มนัสนันท์ ชัยกิจยิ่งเจริญ. (2553). การจัดการบริการสาธารณะโดยวิธีการทำสัญญาจ้าง: กรณีศึกษาเทศบาลนครพิษณุโลกและเทศบาลนครขอนแก่น. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วรเดช จันทรศร. (2551). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สมบัติ ชำรงชัยวงศ์. (2541). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมบุญ สุธาส์ราญ. (2550). นโยบายสาธารณะและการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Public Policy and Policy Implementation). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. เอกสารประกอบการสอน.
- หควณ ชูเพ็ญ. (2551). โครงสร้าง ภาระหน้าที่ และความสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในท้องถิ่นอภิวัดน์. กรุงเทพฯ: สถาบันวิถึทรรศน์.
- อรทัย กัทผล และคณะ. (2552). เคี่ดลึบการจ้ดบริการสาธารณะท้องถิ่น: บทเรียนจากรางวัลพระปกเกล้า 51. กรุงเทพฯ: ส เจริญ การพิมพ์.
- อุดม ทุมโฆสิต. (2551). การปกครองท้องถิ่นสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.