



วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์

School of Administrative Studies Academic Journal

ISSN : 2673 - 0758 (Online)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 ประจำเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2561



วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
School of Administrative Studies Maejo University



วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ School of Administrative Studies Academic Journal

ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2561)

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ

- ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม
- ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน
- ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน
- ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคม

การพิจารณาคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความที่ดีพิมพ์จะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ ก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความและผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Doubleblind Peer Review)

คณะกรรมการที่ปรึกษา

- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ แสนบุราณ | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ บุตรอินทร์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |

บรรณาธิการบริหาร (Executive Editor)

รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี

ผู้ช่วยบรรณาธิการ (Editorial assistant)

1. อาจารย์ ดร.วินิจ ผาเจริญ
2. นางนิตยา ไพยมารมณ

กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พระมหาวิเศษ เสาะพบดี | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร แสงสุโพธิ์ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปารัตนา ยศสุข | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกพิชญ์ ชินะขำ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |

กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

- | | |
|--|------------------------------------|
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรามา ศุทธิจันทร์ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยจรัส เตชะตันมื่นสกุล | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดณ ปัญญาวีรทัต | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พุรมกุล | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ พรหมดี | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร แส่นมี | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวี จันทร์ส่อง | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ เจริญตระกูลปิติ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา สะสอง | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร | มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติ มณีกาญจน์ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |

ออกแบบปก

นางนิตยา ไพยมรณ์

จำนวนพิมพ์

500 เล่ม

เจ้าของ

วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
อาคารเทพ พงษ์พานิช
ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290
โทรศัพท์ 0-5387-5540-5
โทรสาร 0-5387-5540
<http://journal.mju.ac.th/index.php/jas>
E-mail: sasjournal.mju@gmail.com

พิมพ์ที่

ร้าน Top Speed Copy&Com
เลขที่ 151/10 หมู่ 9
ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ (Peer Review)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2561)

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายใน

- | | |
|--|-------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บงกชมาศ เอกเอี่ยม | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร แสงสุโพธิ์ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 3. อาจารย์ ดร.เกรียงไกร เจริญผล | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดณ บัญญาวิรัตน์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พรหมกุล | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 3. Mr.Olalekan Israel Aiiikulola | นักวิชาการอิสระ |

บรรณาธิการแถลง

วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ ของวิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ฉบับนี้เป็นปีที่ 1 ฉบับที่ 4 ประจำเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2561 ได้รับรวบรวมบทความของนักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ประเด็นเนื้อหาของบทความยังคงเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ในฉบับนี้ได้มีการพัฒนารูปแบบการตีพิมพ์ที่ได้มาตรฐานมากขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของวารสารตามเกณฑ์มาตรฐานจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) จึงขอเชิญชวน นักวิชาการ นักวิจัยนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และผู้ที่สนใจส่งบทความวิจัยและบทความวิชาการ เพื่อเผยแพร่ตีพิมพ์ผลงาน สำหรับวารสารฉบับนี้ มีบทความที่ได้รับการคัดเลือกให้เผยแพร่ บทความวิจัย 5 เรื่อง และบทความวิชาการ 1 เรื่อง ซึ่งบรรณาธิการขอแนะนำ ดังต่อไปนี้ 1) เรื่อง ประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่ โดย อุดร คำทิพย์โพธิ์ทองและคณะ 2) เรื่อง ประเมินการบริหารและการจัดการระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน โดย ลาวรรณ มณีรัตน์ และคณะ 3) เรื่อง การนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ โดย พลธิฐาน เต็งนิมม 4) เรื่อง การบริหารและการจัดการภัยแล้งในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำวาง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน โดย ปวีณรัชดา ศิริชาญและคณะ 5) เรื่อง ผลการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอมะนังจังหวัดเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ โดย ชาญวิทย์ คุณาวิวัฒนางกูร และบทความวิชาการ 1 บทความ คือ 1) เรื่อง พรรคการเมืองกับการหาเสียงเลือกตั้ง โดย สมยศ ปัญญาติก

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ส่งบทความทุกท่าน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่าน กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์กลั่นกรองและปรับปรุงบทความให้มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ และขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่สนับสนุนการจัดทำวารสารฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

(รองศาสตราจารย์ ดร.เจลิมชัย ปัญญาติก)

สารบัญ

บรรณาธิการแถลง

บทความวิจัย:

- ประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอวังทอง จังหวัดแพร่ 1
อุตร คำทิพย์โพธิ์ทอง และสุวรรัฐ แลสันกลาง
- ประเมินการบริหารและการจัดการระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน 21
ลาวรรณ มณีรัตน์ และสุวรรัฐ แลสันกลาง
- การนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้าง ไปสู่การปฏิบัติ 39
พลีฐาน เต็งนิยม และสุริยจรัส เตชะตันมีนสกุล
- การบริหารและการจัดการภัยแล้งในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำพาง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน 53
ปวีณธิดา ศิริชาญ และชัยนันทธรณ์ ขาวงาม
- ผลการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ 69
ชาญวิทย์ คุณหาวิวัฒนากร และสุริยจรัส เตชะตันมีนสกุล

บทความวิชาการ:

- พรรคการเมืองกับการหาเสียงเลือกตั้ง 81
สมยศ ปัญญา

ประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง
อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่
Evaluation of Human Resource Management of Ban Wiang
Sub-district Municipality, Rong Kwang District,
Phrae Province

อูตร คำทิพย์โพธิ์ทอง และสุวรรณ์ แลสันกลาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

บทคัดย่อ

การประเมินเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่ 2) เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่ โดยศึกษาข้อมูลจากประชากรในสำนักงานเทศบาลบ้านเวียง ประกอบด้วย พนักงานจ้าง จำนวน 40 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม จากนั้นนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เนื้อหาและสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมและก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อองค์กรพบว่า เทศบาลตำบลบ้านเวียง มีการส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน อย่างไรก็ตามแม้เทศบาลตำบลบ้านเวียง ได้จัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น ปรากฏว่า พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีความต้องการที่จะเข้ารับการอบรมหลักสูตรดังกล่าว แต่ไม่ได้รับการอนุมัติด้วยเหตุผลคือ งบประมาณไม่เพียงพอ ผู้บริหารจึงกำหนดให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ไปปีละครั้ง และต้องเปลี่ยนกันไป ขณะที่เทคนิคการฝึกอบรม พบว่า ได้มีการจัดฝึกอบรมให้เข้ากับการทำงานพร้อมกับจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะและเปลี่ยนแปลงเจตคติ ทำให้มีขวัญและกำลังใจดีในการทำงาน

ด้านปัจจัยที่ 2 การศึกษา การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษา พบว่า มีการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง รวมทั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลบ้านเวียง ได้ศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ตามหลักเกณฑ์ประกาศกระทรวง

มหาดไทย เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วย การตั้งงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง พบว่า ด้านการฝึกอบรม ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างถูกต้อง ด้านการศึกษา ควรจัดให้ตรงกับความต้องการ และความสามารถของบุคลากร เพื่อเตรียมพร้อม และมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้จริง และด้านการพัฒนา ควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพปฏิบัติงาน และให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอนาคต

คำสำคัญ: การประเมิน; การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Evaluation of Human Resource Management of Ban Wiang Sub-district Municipality Rong Kwang District, Phrae Province aims (1) to assess human resource management of Ban Wiang Sub-district Municipality, Rong Kwang District, Phrae Province and (2) to propose solutions guidelines to human resource management issues of Ban Wiang Sub-district Municipality, Rong Kwang District, Phrae Province. The data are from the population in Ban Wiang Sub-district Municipal Office consist of 40 employees. The instruments for data collection are observation, In-depth interviews and group discussions. Then the data is analyzed and synthesized for the purposes.

The results are summarized as follows: Factor 1: Training, training process and value for the organization found that Ban Wiang Sub-district encourages employees and hired employees for training to increase knowledge, ability and experiences at work. However, even Ban Wiang Sub-district Municipality provides the staff of the municipality to receive training in other organizations and employees need to attend such courses. But it was not approved by reason is not enough Budget. Management requires employees to attend once a year, and must change over time. While training techniques are available to train employees with the knowledgeable experts to increase knowledge to develop skills and change attitudes and have a good morale in the work.

Factor 2: Education, encouraging the personnel to increase their knowledge, the study found that they promoted and increased knowledge for the employees of the



municipality, Employees and hired employees including the administrators and members of Ban Wiang Sub-district Municipal Council to study at the undergraduate and graduate levels by following the rules announced from the Ministry of Interior, “The criteria for setting budgets for the granting of scholarships of local administrative organizations.” The human resource management guidelines of Ban Wiang Sub-district Municipality showed that the training, the person responsible for the training should have basic knowledge in social sciences and behavioral sciences to be able to treat the participants properly. The education should be tailored to the needs and the ability of personnel to prepare and focus on the use of a particular task. And the development should focus on the potential development and to be consistent with the technology and the rapidly changing environment in the future.

Keywords: Evaluation; Human Resource Management

1. บทนำ

การบริหารงานในองค์การรูปแบบใดก็ตาม จุดมุ่งหมายที่สำคัญนั้นอยู่ที่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) นั้นเป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีลักษณะพิเศษกว่าทรัพยากรอื่นทั้งเป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดความสำเร็จโดยตรงและเป็นกลไกสำคัญ ที่จะไปใช้ทรัพยากรอย่างอื่นให้เกิดผลงาน ดังนั้น การจัดการเกี่ยวกับคนเพื่อให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในองค์การ ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมเต็มที่ในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งผู้บริหารทุกคนจะต้องตระหนักและถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่จะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์การต่อไป (ยงยุทธ เกษสาคร, 2547 : 67-68)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดทำคู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.อ.) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ประเมินผลความ

สำเร็จของการดำเนินการองค์ประกอบและตัวชี้วัดการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นเครื่องมือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นแนวทางในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลการติดตามและประเมินผลไปใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย การวางแผนการบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและทราบถึงมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นตนเอง และนำผลที่ได้ไปพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2549)

เทศบาลตำบลบ้านเวียง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง จากสภาพปัจจุบันที่ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎหมายและวิธีการปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จากการสังเกตแบบไม่เป็นทางการพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการจํารักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอำนาจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แม้ว่าจะเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาของพนักงานเทศบาลทั้งหมด คือ ปลัดเทศบาล แต่ผู้มีอำนาจอนุมัติ สั่งการ เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น คือ นายกเทศมนตรี ซึ่งเป็นอำนาจจากนักการเมืองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในการเข้ามาบริหารท้องถิ่น ซึ่งบางครั้งเกิดความขัดแย้งความคิดเห็นไม่ตรงกัน ทำผิดระเบียบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากเอกสารของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2555-2557) พบว่า เทศบาลตำบลบ้านเวียง ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังทุกไตรมาส 3 เดือนต่อครั้ง ซึ่งเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่เกินความจำเป็นเนื่องด้วยนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และไม่มีการวางแผนอัตรากำลัง การคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าต้องการคนจำนวนเท่าใด ตำแหน่งใด ย่อมประสบปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก เทศบาลตำบลบ้านเวียง เป็นหน่วยงานในระบบราชการดังนั้นกระบวนการสรรหาต่างๆ ต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นตามประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ ดังนั้น การสรรหาและการคัดเลือก นั้นไม่สามารถจะประกาศเพื่อจะสรรหาจากแหล่งภายในหรือการสรรหาจากภายนอก ได้อย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะตามระเบียบต้องเท่าเทียมกัน แต่ความเป็นจริงแล้วการสรรหาของพนักงานจ้างภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคลากรบางคนไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงานไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน หลักสูตรแต่ละสายงานมีงบประมาณสูงทำให้บุคลากรบางคนขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างจริงจัง



จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจประเมินการบริหารการทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่ ให้มีความรู้ความสามารถทักษะมีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย มีมาตรฐานในการให้บริการประชาชนในทุกๆ ด้าน และมีความรู้เท่าทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบให้มีคุณภาพ และประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่ประชาชนเทศบาลตำบลบ้านเวียงได้อย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเท็จจริง เป็นข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์เพื่อประกอบการตัดสินใจในการวางแผนและกำหนดนโยบาย นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข และพัฒนา ให้มีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นได้ มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2539 : 7) ได้ให้ความหมาย การประเมินผล ไว้ว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการที่มุ่งแสวงหาคำตอบ สำหรับคำถามที่ว่า นโยบาย แผนงานและโครงการ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้แต่ต้นหรือไม่และระดับใด ความหมายนี้ชี้ให้เห็นว่า การประเมินผลนั้นเป็นการแสวงหาคำตอบและวัดความสำเร็จของนโยบายโดยวัดจากผลสัมฤทธิ์ของโครงการเทียบกับวัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์ของนโยบายนั้นๆ ขณะที่สุนทร เกิดแก้ว (2541 : 104) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผล คือ การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานจริง (Actual Results) กับผลที่คาดว่าจะได้รับ (Expected Results) ซึ่งความหมายนี้คล้ายกับความหมายของปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเน้นว่าการประเมินผลคือ การเปรียบเทียบผลที่เกิดจากการดำเนินโครงการกับผลที่คาดว่าจะได้รับ ซึ่งปกติจะกำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการ อนึ่ง ในการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 2548 : 7) จะเป็นการตัดสินคุณค่าของการบริหารงานบุคคลโดยเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเท็จจริงของกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจปรับปรุงเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำแนก

ได้เป็น 2 ส่วน คือ การประเมินผลภายใน และการประเมินผลภายนอก

1. การประเมินผลภายใน เป็นการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของตนเอง ที่กระทำโดยบุคลากรในหน่วยงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องกับหน่วยงานนั้น เช่น อบต. เทศบาลหรือ อบจ. ดำเนินการประเมินผลการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตนเอง เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดถือเป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงานของตนเองและควรทำอย่างต่อเนื่อง

2. การประเมินผลภายนอก เป็นกระบวนการตรวจสอบการบริหารงาน ซึ่งกระทำโดยกลุ่มบุคคลที่เป็นนักประเมินจากภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณค่าการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของหน่วยงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการปรับปรุงการทำงานและเป็นหลักประกันคุณภาพในการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นว่าได้มาตรฐานเพียงใด จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คือ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเท็จจริงโดยเทียบกับเกณฑ์การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของเทศบาล ตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ได้ใช้ตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งการประเมินผลเป็นข้อมูลที่ได้ทราบจุดอ่อน จุดแข็งในการปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์เพื่อประกอบการตัดสินใจในการวางแผนและกำหนดนโยบาย นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้น

การประเมินผลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทำประเมินตามตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย มีจำนวน 4 องค์ประกอบ 18 ปัจจัย และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ซึ่งมีตัวชี้วัดรวมทั้งสิ้น 45 ตัวชี้วัด ผู้ศึกษาได้นำตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เฉพาะตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 1 องค์ประกอบ 2 ปัจจัย 3 ตัวชี้วัด (สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น, 2548) คือ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (มี 3 ตัวชี้วัด) โดยมีปัจจัยที่ 1 คือ การฝึกอบรม มีตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัดคือ 1) มีกระบวนการฝึกอบรมที่ถูกต้อง และก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อองค์กร 2) มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระและปัจจัยที่ 2 คือ การศึกษา โดยมี 1 ตัวชี้วัดคือ การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษา ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงนำตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมาเป็นเครื่องมือในการประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารหรือการ



จัดการรวมถึงการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ และมีนักวิชาการได้ให้ความหมายและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สรุปดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2545 : 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งในการพัฒนา การธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ มีสุขภาพและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการสรรหา การให้พ้นจากงาน ด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับสุนันทา เลานันทน์ (2546 : 16) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานเพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร กระบวนการต่างๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ขณะที่ เดชวิทย์ นิลวรรณ (2548 : 2) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การแสวงหาวิธีการในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรขององค์กร เพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณภาพ คุณสมบัติ และจำนวนที่เหมาะสมกับองค์การรวมถึงการพัฒนาความสามารถ ความรู้ ทักษะ การดูแลรักษาบุคลากรและทัศนคติอันดีต่อการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในความต้องการของพนักงานแต่ละคน

จึงสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การให้ได้คนและการใช้คนที่มีอยู่แล้วในองค์กรที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมตรงกับลักษณะงาน ให้ตรงกับวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร เพื่อสามารถพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อนำพาองค์กรเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาพอสังเขป ดังนี้

ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์ (2550 : 107-118) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้านพบว่า มีระดับในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า อบต. มีทุกแห่งมีการประเมินมาตรฐาน

การบริหารงานบุคคลจากผู้ประเมินภายนอกในเรื่องของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล การประเมินมาตรฐานการบริการสาธารณะและการประเมินผลประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนท้องถิ่น (โบนัส) ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กำหนดให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวชี้วัดของการให้คะแนน จึงทำให้มีผลต่อการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนร่วมกัน มีการกำหนดปรัชญา นโยบายและเป้าหมาย องค์กรที่ชัดเจนร่วมกัน มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรที่ชัดเจนร่วมกัน

วนิชยา ภัทรวรรณ (2552 : 90-94) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคายโดยรวมพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านให้บุคลากรพ้นจากงาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ได้แก่ การสรรหาบุคลากรควรให้เป็นอำนาจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อป้องกันการใช้อำนาจไม่โปร่งใสของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีหน่วยงานกลั่นกรองตรวจสอบการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงานให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในงานด้านบริหารงานบุคคล ควรจัดอบรมให้ความรู้และวิธีปฏิบัติแก่พนักงานเมื่อพ้นจากงาน ควรตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์การให้พ้นจากงานให้มีความชัดเจน

นิภาลักษณ์ พันธุ์วัฒน์ (2553 : 52-55) การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุม อำเภอตาลชุม จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุม อำเภอตาลชุม จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 52 คน และทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ



บริหารส่วนตำบลतालसुम ส่วนใหญ่ได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ด้วยการฝึกอบรมการศึกษา ต่อ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการการประชุมสัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งได้มีการ จัดสรรงบประมาณ และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่มีปัญหา ด้านผู้บริหาร บุคลากร งบประมาณ นโยบาย และการ วางแผน โดยขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร บุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ การจัดสรรงบประมาณ และนโยบายไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และขาดการวางแผนในระยะยาว แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลतालसुम ส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ทุกระดับอย่าง เป็นธรรมชาติ ให้จัดสรรงบประมาณและกำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับสภาพ แวดล้อม และให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาวอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

สิริศรีศรัณกา เมืองไชย (2553 : 93-94) ได้ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1) ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลสายงานบริหาร ในภาพรวมเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ จากนโยบายทุนการศึกษาจากองค์การบริหารส่วน ตำบลนอกจากเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลควรปลูกจิตสำนึกให้พนักงาน ได้รู้จักพัฒนาตนเองเพื่องานและองค์การด้วย 2) ความคิดเห็นของพนักงานตำแหน่งสายงานปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล ความคิดเห็นที่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ มากที่สุดหรือไม่น้อยกว่าการพัฒนาองค์กรด้านอื่นๆ 3) ความต้องการของพนักงานตำแหน่งสายงานบริหาร เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ในภาพรวมมีความต้องการอยู่ใน ระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ความต้องการเนื้อหาที่จะศึกษาดูงาน และความต้องการ ด้านการสอนงาน 4) ความต้องการของพนักงานตำแหน่งสายงานปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการ ระดับมากที่สุด คือ ความต้องการในหลักสูตรการพัฒนา 5) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นและความ ต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างพนักงานตำแหน่ง สายงานบริหารกับพนักงานส่วนตำบลสายงานปฏิบัติ ในภาพรวมพบว่า พนักงานส่วนตำบลสายงานบริหาร กับพนักงานตำแหน่งสายงานปฏิบัติมีความคิดเห็นและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธัญญ์พิศา รัตนกุลสรณ์ (2553 : 49-50) การศึกษาประเด็นปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ เทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเขาพระ

อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี มีประเด็นปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละด้านและแนวทางการพัฒนา คือ ในด้านผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ คือ การปฏิบัติหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ ไม่ตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ ขาดความระเอียด รอบคอบ ไม่ศึกษาระเบียบ ขาดการประเมินอย่างจริงจัง และขาดความสามัคคี จึงควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากตำแหน่ง เช่น การอบรม ศึกษาจากบุคคลผู้รู้ สื่อการเรียนต่างๆ รู้จักการทำงานร่วมกัน และนำผลจากการประเมินมาพัฒนาให้ดีขึ้น ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ การไม่เอาใจใส่ในการหาความรู้ ไม่ได้เข้ารับการอบรมจากผลการประเมิน การสัมภาษณ์ มีการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองของพนักงาน โดยการส่งเสริมให้ความรู้ ทั้งจากการอบรม สอบถามจากผู้รู้ทั้งภายใน ภายนอกองค์กร มีการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งจากการอ่านหนังสือ วารสาร อินเทอร์เน็ต รวมไปถึงการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการลดระยะเวลา และลดข้อผิดพลาดของการทำงานในด้านต่างๆ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาต่อ คือ ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม เข้ารับการอบรมไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ เมื่อฝึกอบรมแล้วไม่นำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน จึงควรให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงาน และสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้

สรุปได้ว่า จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่ ผู้ศึกษาเห็นว่า ข้อค้นพบ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญมาก ผู้บริหารขององค์กร ทุกระดับและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หรือเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล จึงต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องวางแผนการกำหนดโครงสร้างขององค์กร เพราะมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะถ้าหากมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนและสอดคล้องกับสภาพการทำงานในแต่ละตำแหน่งจะทำให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน ตลอดจนรับทราบหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและทำงานให้องค์กรได้อย่างมีความสุข

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยการจัดสนทนากลุ่ม สัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประชากรวิจัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่ จาก 3 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง จำนวน



40 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) หรือการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้วิจารณญาณ (Judgment Sampling) โดยใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจของผู้ศึกษาเป็นหลักในการพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะสามารถให้ข้อมูลได้ดีที่สุด จำนวน 15 คน จากประชากรทั้งหมดจำนวน 40 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างในการรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. การสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบ้านเวียง ปลัดเทศบาลเทศบาลตำบลบ้านเวียง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง และผู้อำนวยการกองช่าง

2. การสนทนากลุ่ม ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านเวียง จำนวน 10 คน ประกอบด้วย 1) พนักงานเทศบาล จำนวน 5 คน คือ สำนักปลัดเทศบาล จำนวน 3 คน กองคลัง จำนวน 1 คน กองช่าง จำนวน 1 คน และ 2) พนักงานจ้าง สำนักปลัดเทศบาล จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยใช้ความต้องการด้านวิธีการและกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การพัฒนาบุคคลโดยการฝึกอบรม การพัฒนาบุคคลโดยวิธีอื่น การพัฒนาตนเอง จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อใช้กลุ่มกับประชากรตัวอย่างตามแนวคำถามสัมภาษณ์สำหรับรวบรวมข้อมูลจากปลัดเทศบาลบ้านเวียง รองปลัด ผู้อำนวยการทุกกอง ประเด็นคำถามประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม การพัฒนาบุคคลโดยวิธีการอื่น การพัฒนาตนเอง

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การประชุมระดมสมอง การสัมภาษณ์พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านเวียง จากกลุ่มตัวอย่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำนวน 40 คน ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษา นำข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ตามเนื้อหาสาระที่สำคัญและวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อกำหนดประเด็นปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหา และค้นหาสาเหตุของปัญหา เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและรายงานต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลจากกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ตามประเด็นการวิจัยและเรียบเรียงเสนอเป็นรายงานโดยวิธีพรรณนา (Descriptive) และสังเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลชุมชน เพื่อการสรุปผลการศึกษา

4. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ มีข้อสรุปดังนี้

1. ด้านปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรม

1.1 กระบวนการฝึกอบรมที่ถูกต้อง และก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อองค์กร จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และปลัดเทศบาล พบว่า เทศบาลตำบลบ้านเวียง มีการส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน มีการตั้งงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งการตั้งงบประมาณจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร และการจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นจัด นอกจากนี้พบว่า เทศบาลตำบลบ้านเวียง ได้ดำเนินการจัดโครงการอบรมพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ในสังกัดเช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับนำมาปรับปรุง แก้ไข วิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตามแม้เทศบาลตำบลบ้านเวียง ได้จัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นจัดฝึกอบรมเพียงบางส่วน บางครั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีความต้องการที่จะเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นๆ จัดการฝึกอบรม เช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดขึ้น แต่ไม่ได้รับการอนุมัติให้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมจากผู้บริหารโดยให้เหตุผลว่า มีงบประมาณไม่เพียงพอ เนื่องจากหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหลักสูตรเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งใช้งบประมาณค่อนข้างสูง ผู้บริหารจึงกำหนดให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ไปปีละครั้งและต้องเปลี่ยนกันไป

1.2 เทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระ ด้านการฝึกอบรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียงอำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่ ในด้านการฝึกอบรม โดยนโยบายของเทศบาลตำบลบ้านเวียง จากแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านเวียงนั้นๆ ที่เป็น 2 ปี 3 ปี หรือ 5 ปี เป็นต้น ซึ่งแผนพัฒนานี้ได้จัดเป็นโครงการประจำปีของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบ้านเวียงนั้น โดยกำหนดเป็นนโยบายเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ได้รับความรู้และเพิ่มเติมเสริมทักษะสามารถนำเอาประสบการณ์ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมนำมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้บริหารได้มีการจัดสรรงบประมาณไว้ทุกๆ ปีแต่งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดในการจัดโครงการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาอย่างหนึ่งหรือฝึกอบรมให้เข้ากับบุคคลให้เหมาะหรือให้เข้ากับงานหรือการทำงาน และผู้บริหารนั้นได้จัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะ และเปลี่ยนแปลงเจตคติ ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานสามารถทำงานของตนด้วยความยินดีและพอใจสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ด้วย



ผลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบ้านเวียง โดยมากนั้นได้รับการศึกษาให้ถึงระดับอุดมศึกษามากที่สุด โดยฝ่ายบริหารได้มีการเตรียมความพร้อมเข้าสู่เป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องสามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ในการติดต่อกับชาวต่างชาติ เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร และประการที่สำคัญเจ้าหน้าที่ต้องให้บริการแก่ประชาชน และผู้ที่เข้ามาใช้บริการ โดยเฉพาะเรื่องของการจัดการศึกษาให้เจ้าหน้าที่ ตามแผนพัฒนาสี่ปีของเทศบาลตำบลบ้านเวียง ซึ่งนับว่า เป็นวิธีพัฒนาศักยภาพมนุษย์โดยตรงเพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถปรับตัวในทุกๆด้านให้บุคคลได้เป็นอย่างดีทั้งในปัจจุบันและอนาคต หรือในอีกกรณีหนึ่งการให้ศึกษานั้นสามารถใช้เพื่อการเลื่อนตำแหน่งใหม่ ซึ่งอาจจะไม่ต้องใช้เวลาที่ยาวนานในการเลื่อนตำแหน่ง

2. ด้านปัจจัยที่ 2 การศึกษา

การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง พบว่า เทศบาลตำบลบ้านเวียง มีการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาโดยส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างรวมทั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลบ้านเวียง ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ตามหลักเกณฑ์ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการตั้งงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม จากการสนทนากลุ่มได้พบว่า เทศบาลตำบลบ้านเวียง แม้มีการส่งเสริม สนับสนุน เพิ่มพูนความรู้ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี และเนื่องจากการศึกษาในปัจจุบัน จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้น จึงควรจะมีแนวทางเพื่อการให้ทุนการศึกษาต่อไปในอนาคต

ด้านการการศึกษานี้ จากการสนทนากลุ่มยังพบอีกว่า เทศบาลตำบลบ้านเวียง มีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้บุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านเวียง ได้ส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องการให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่ จัดให้มีการร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของรัฐกับเอกชน เพื่อการฝึกทักษะในรูปแบบต่างๆ ให้เป็นไปอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น เช่น ปรับกระบวนการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีควบคู่ไปกับภาคปฏิบัติ แต่กระนั้นก็พบประเด็นปัญหาที่สำคัญคือ การปฏิบัติหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ ไม่ตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ จึงควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากตำแหน่ง โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ และสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ และสามารถนำมาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต

ตอนที่ 2 การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องขาว จังหวัดแพร่ สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่สำคัญ เพื่อช่วยให้ข้าราชการเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบ้านเวียง ได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติในทางที่ถูกที่ควร ดังนั้น หากจะให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรม ควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างถูกต้อง

2.2 ด้านการศึกษา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างมีระบบ เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติในเรื่องต่างๆ ไป โดยมุ่งเน้นการสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ เทศบาลตำบลบ้านเวียง ควรจัดให้ตรงกับความต้องการและความสามารถของบุคลากร เพื่อเตรียมพร้อม และมุ่งเน้นให้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้จริง ไม่เป็นเพียงได้เข้ารับการอบรมแต่ไม่ได้นำมาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต

2.3 ด้านการพัฒนา เป็นกระบวนการปรับปรุงบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมเรียนรู้ที่ควรมุ่งเน้นเพื่อเปลี่ยนแปลงตามที่บุคลากร ต้องการการพัฒนา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้เทศบาลตำบลบ้านเวียง มีศักยภาพปฏิบัติงานในอนาคต และสอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ สามารถอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ผลการประเมินด้านปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรม พบว่า เทศบาลตำบลบ้านเวียง มีการส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน และการจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นจัดแต่พบปัญหาที่สำคัญคือ การส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นจัดฝึกอบรมได้เพียงบางส่วน บางครั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีความต้องการที่จะเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นๆ จัดการฝึกอบรม แต่ไม่ได้รับการอนุมัติให้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมจากผู้บริหารโดยให้เหตุผลว่า มีงบประมาณไม่เพียงพอ เนื่องจากหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นหลักสูตรเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งใช้งบประมาณค่อนข้างสูง ผู้บริหารจึงกำหนดให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ไปปีละครั้งและต้องเปลี่ยนกันไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของวณิชยา ภัทรวรรณ (2552 : 90-94) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย ที่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วน



ตำบลในจังหวัดหนองคาย ได้แก่ ควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงานให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในงานด้านบริหารงานบุคคล ควรจัดอบรมให้ความรู้ และผลการศึกษานิเทศก์ พันธ์วัฒน์ (2553 : 52-55) การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุม อำเภอตาลชุม จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุม ส่วนใหญ่ได้มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ด้วยการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการการประชุมสัมมนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งได้มีการจัดสรรงบประมาณ และส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ร่วมกิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่วนใหญ่มีปัญหา ด้านผู้บริหาร บุคลากร งบประมาณ นโยบาย และการวางแผน โดยขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร บุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ การจัดสรรงบประมาณและนโยบายไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และขาดการวางแผนในระยะยาว แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุม ส่วนใหญ่ต้องการ ให้ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ทุกระดับอย่างเป็นธรรม ให้จัดสรรงบประมาณและกำหนดนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาวอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ดังนั้น หากเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอวังยาง จังหวัดแพร่ ต้องการให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรม เพื่อบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรสอบถามความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม และควรจัดส่งไปฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างทั่วถึงและมากขึ้น

ผลการประเมินด้านการอบรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียงอำเภอวังยาง จังหวัดแพร่ พบว่า แผนพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านเวียง ได้มีการจัดเป็นโครงการประจำปี โดยกำหนดเป็นนโยบายเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ได้รับความรู้และเพิ่มเติมเสริมทักษะสามารถนำเอาประสบการณ์ที่ได้จากโครงการฝึกอบรมนำมาใช้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์กลับพบว่า เจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง จำนวนหนึ่งไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคลากรบางคนไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ผลการประเมินนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาศิริวิศม์ทิพย์ เมืองไชย (2553 : 93-94) ได้ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1) ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลสายงานบริหาร ในภาพรวมเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล และควรปลูกจิตสำนึกให้พนักงานได้รู้จักพัฒนาตนเองเพื่องานและองค์กรด้วย 2) ความคิดเห็นของพนักงานตำแหน่งสายงานปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวม

เห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล ความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มากที่สุดหรือไม่น้อยกว่าการพัฒนาองค์กรด้านอื่นๆ 3) ความต้องการของพนักงานตำแหน่งสายงานบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ความต้องการเนื้อหาที่จะศึกษาดูงาน และความต้องการด้านการสอนงาน 4) ความต้องการของพนักงานตำแหน่งสายงานปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ความต้องการในหลักสูตรการพัฒนา ซึ่งผลการประเมินที่พบว่า เจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง จำนวนหนึ่งไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง บุคลากรบางคนไม่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ไม่สอดคล้องกันกับผลงานวิจัยนี้ ผู้ศึกษาวิเคราะห์ว่า สาเหตุสำคัญอาจเกิดจากการพัฒนาบุคลากรในแต่ละสายงาน ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน และประการที่สำคัญหลักสูตรแต่ละสายงานมีงบประมาณสูง ผู้บริหารจึงเห็นว่า ไม่จำเป็นต้องทุ่มเทงบประมาณเพื่อการนี้ จึงส่งผลทำให้บุคลากรบางคนขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองด้วยเช่นกัน ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องการพัฒนาตนเองควรให้ความสำคัญ มีความกระตือรือร้น ต่อการอบรมพัฒนาเพื่อให้มีโอกาสในการดำรงตำแหน่งในองค์กรในอนาคต

ผลการประเมินด้านการศึกษา พบว่า เทศบาลตำบลบ้านเวียง มีการส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษา โดยส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างรวมทั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลบ้านเวียง ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ตามหลักเกณฑ์ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการตั้งงบประมาณเพื่อให้ทุนการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโอกาสที่จะศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ในสถาบันการศึกษาอื่นๆของรัฐและหลักสูตรต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร วงศ์ทะกัณฑ์ (2550 : 70-76) ได้ทำการศึกษาการประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีระดับในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า อบต.มีทุกแห่งมีการประเมินมาตรฐานการบริหารงานบุคคลจากผู้ประเมินภายนอกในเรื่องของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล การประเมินมาตรฐานการบริการสาธารณะและการประเมินผลประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนท้องถิ่น (โบนัส) ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย กำหนดให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวชี้วัดของการให้คะแนน จึงทำให้มีผลต่อการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนร่วมกัน มีการกำหนดปรัชญา นโยบายและเป้าหมายองค์การที่ชัดเจนร่วมกัน มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครอง



ส่วนท้องถิ่น มีการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน

ผลการประเมินด้านการการศึกษานี้ จากการสนทนากลุ่มยังพบอีกว่า เทศบาลตำบลบ้านเวียง มีเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคน ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้บุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงาน ของพนักงานในอนาคต ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านเวียง ได้ส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องการ ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่ จัดให้มีการร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาของรัฐกับเอกชน เพื่อการฝึก ทักษะในรูปแบบต่างๆ ให้เป็นไปอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น เช่น ปรับกระบวนการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎี ควบคู่ไปกับภาคปฏิบัติ แต่กระนั้น ก็พบประเด็นปัญหาที่สำคัญคือ การปฏิบัติหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ ไม่ตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของธัญญ์พิศา รัตนกุลสรลี (2553 : 49-50) การศึกษา ประเด็นปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัด สุพรรณบุรี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี มีประเด็น ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละด้านและแนวทางการพัฒนา คือ ในด้านผลสัมฤทธิ์ของงานที่ ปฏิบัติได้ คือ การปฏิบัติหน้าที่ ไม่ตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ ขาดความระเอียด รอบคอบ ไม่ศึกษาระเบียบ ขาดการประเมินอย่างจริงจัง และขาดความสามัคคี จึงควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ นอกเหนือจากตำแหน่ง เช่น การอบรม ศึกษาจากบุคคลผู้รู้ สื่อการเรียนต่างๆ รู้จักการทำงานร่วมกัน และ นำผลจากการประเมินมาพัฒนาให้ดีขึ้น โดยการส่งเสริมให้ความรู้ ทั้งจากการอบรม สอบถามจากผู้รู้ ทั้งภายใน ภายนอกองค์กร มีการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งจากการอ่านหนังสือ วารสาร อินเทอร์เน็ต รวมไปถึง การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการลดระยะเวลา และลดข้อผิดพลาดของการทำงานในด้านต่างๆ ด้านการฝึกอบรมและศึกษาต่อ คือ ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการ อบรม เข้ารับการอบรมไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ เมื่อฝึกอบรมแล้วไม่นำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน จึงควร ให้ผู้ที่เข้ารับการอบรมเข้าอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการ ทำงาน และสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจและสามารถปฏิบัติตามได้ ดังนั้น หากเทศบาลบ้านเวียงต้องการ ให้ผลการประเมินด้านการการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่าง มีประสิทธิภาพ จึงควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ นอกเหนือจากตำแหน่ง โดยมุ่งเน้น การสร้างคนให้มีความสมบูรณ์ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นสำคัญ และสามารถ นำมาใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิต

6. ข้อเสนอแนะ

ผลการประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องวาง จังหวัด แพร่ มีข้อเสนอแนะนี้

1. การส่งเสริมการฝึกอบรม ควรสอบถามความต้องการการฝึกอบรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม และควรจัดส่งไปฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นอย่างทั่วถึงและมากขึ้น
2. เจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องการตนเอง ควรให้ความสำคัญมีความกระตือรือร้นต่อการอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและได้โอกาสในการดำรงตำแหน่งในองค์กรในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- เดชวิทย์ นิลวรรณ. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่: หจก.ธนุชพริ้นติ้ง.
- ธัญญพิศา รัตนกุลสรณ์ (2553). การศึกษาประเด็นปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบล เขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี. *การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์. (2550). การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิภาลักษณ์ พันธุ์พันธ์. (2553). การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาลชุม อำเภอตาลชุม จังหวัดอุบลราชธานี. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2539). *การวิจัยประเมินผล หลักการ และกระบวนการ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สหยาบบล็อกและการพิมพ์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วณิชยา ภัทรพรเมธ. (2552). ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย. *วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2549). *เอกสารประกอบคำบรรยายการประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.



- สุนทร เกิดแก้ว. (2541). *การบริหารโครงการ: การติดตามควบคุมและประเมินผล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- สุนันทา เลานั่นทน. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ธนะการพิมพ์.
- สิริศรีมณีกา เมืองไชย. (2553). *ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

**ประเมินการบริหารและการจัดการระบบสวัสดิการผู้สูงอายุ
ในพื้นที่เทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน**
**The Evaluation Management of the Elderly Welfare System
of U-mong Municipality, Muang District, Lamphun Province**

ลารรณ มณีรัตน์ และสุวรรณ์ แลสันกลาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุและเพื่อเสนอแนวทางการบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้บริหารเทศบาลตำบลอุโมงค์ จำนวน 3 ราย และสนทนาร่วมกับผู้นำชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 11 คน

ผลการศึกษาพบว่า ระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์มีการประเมินด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Context evaluation) พบว่า การดำเนินงานของระบบสวัสดิการของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์จะทำการสำรวจปัญหา ความจำเป็นและความต้องการของผู้สูงอายุเพื่อให้การจัดทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อเป็นตัวแทนในการขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจของเทศบาลตำบลอุโมงค์ การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input evaluation) พบว่า ระบบสวัสดิการของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์มีการจัดเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ระบบกลไกการดำเนินงาน กิจกรรม หรือโครงการ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ไว้ในระดับที่ให้ระบบสวัสดิการสามารถดำเนินงานได้ตามมาตรฐานการดำเนินงานของระบบสวัสดิการผู้สูงอายุทั่วไป แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับการยกระดับความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุในชุมชนถึงระดับกินดีอยู่ดี เนื่องจากยังขาดกำลังคนที่มีความเข้าใจในระบบงานสวัสดิการผู้สูงอายุอย่างแท้จริงเพียงพอ รวมถึงขาดงบประมาณสนับสนุนในการสนับสนุนบางโครงการที่ต้องมีการจัดหาอุปกรณ์ในราคาแพง การประเมินกระบวนการ (Process evaluation) พบว่า ระบบสวัสดิการของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์มีกระบวนการเป็นไปตามระบบเนื่องจากมีการแบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบ การประชุมในการพิจารณาและจัดทำแผนปฏิบัติการ การประสานงานกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายเพื่อให้โครงการหรือ

กิจกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การประชาสัมพันธ์สู่ชุมชนหลากหลายช่องทาง รวมถึงการการกำกับติดตาม ประเมินผล โครงการอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการบริหารจัดการ ระบบสวัสดิการของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการประเมินผลผลิต (Product evaluation) พบว่า ผลการดำเนินงานการบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ มีผลการดำเนินงานผลปรากฏเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จหลายโครงการผลการดำเนินงานนามธรรมคือการที่ผู้สูงอายุมีสุขภาพดี เข้าร่วมโครงการอย่างมีความสุข

คำสำคัญ: การประเมิน; ระบบสวัสดิการผู้สูงอายุ

Abstract

The study aimed to evaluate the management of the elderly welfare system and to propose the management of the elderly welfare system of U-mong Municipality, Muang District, Lamphun Province. To collect data, the researchers interviewed three administrative from U-mong municipality and 11 people from the U-mong community.

The results revealed that: the elderly welfare system of U-mong municipality had a contextual evaluation. It is found that the operation of the welfare system of the elderly in the U-mong Municipality will investigate problems and needs of the elderly to enable the organization of activities or projects to effectively address the problems and needs of the elderly in the area. Moreover, a commission was set up as a group of representatives to drive the work in accordance with objectives and tasks of the municipality. Input evaluation revealed that the welfare system of the elderly in the municipality had prepared the readiness of the officers related to system of operations, activities or projects, budgets, materials and facilities at a level of standard operating system. However, this was not enough to raise the living standards of the elderly in the community. There was a lack of people, who had adequate understanding of the elderly welfare system. In addition, there was also a lack of budget support for some projects that require expensive equipment. The process evaluation revealed that the welfare system of the elderly people in the U-mong municipality had a systematic process because of the division of responsibilities. The meetings were conducted to consider and prepare an action plan. Coordinating with network partners were made so as to ensure that projects or activities met objectives.



Public Relations to Multicultural Communities were various. They were monitoring, follow up, evaluation of the project regularly so that the administrative of the municipal could use the results to improve the welfare system management of the elderly in U-mong municipality effectively. In terms of product evaluation, it revealed that the performance of the elderly welfare administration in the area of U-mong municipality appeared to be successful projects. Many of the projects are abstract operating results, such as the elderly are healthy and join the project happily.

Keywords: Evaluation; Elderly Welfare System

1. บทนำ

โครงสร้างประชากรของประเทศไทยมีแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของกลุ่มผู้สูงอายุ เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงภาวะการตายและการเจริญพันธุ์ในสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่ภาวะการเจริญพันธุ์อยู่ในระดับสูงเป็นเหตุให้จำนวนประชากรไทยในอดีต เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วแต่อัตราการตายกลับลดลงและประชากรเหล่านั้นกลายมาเป็นผู้สูงอายุในปัจจุบัน การที่อัตราการตายของประชากรของประเทศไทยลดลงเนื่องเกิดจากปัจจัยหลายประการ ส่วนหนึ่งเป็นผลจากการนำเอาวิทยาการทางการแพทย์สมัยใหม่มาใช้ในการดำเนินงานทางด้านการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง การขยายบริการทางการแพทย์ การเพิ่มจำนวนศูนย์บริการสาธารณสุขและโรงพยาบาล การมีโครงการสาธารณสุขขั้นมูลฐาน และการดำเนินการควบคุมโรคติดต่อที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการขยายตัวทางเศรษฐกิจส่งผลให้รายได้ประชากรเพิ่มขึ้นความสามารถในการใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพมีมากขึ้น บริโภคอาหารตามหลักโภชนาการมากขึ้น

จากแนวโน้มผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นส่งผลถึงความต้องการในการได้รับการดูแลจากภาครัฐ ภาคเอกชน และบุคคลรอบข้างย่อมมีมากขึ้นตาม เมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุจึงมีความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับช่วงวัยและสุขภาพมากขึ้น ทั้งในด้านที่อยู่อาศัย การบริการด้านสุขภาพและการดูแล การประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ตลอดจนการออมเพื่อคุณภาพชีวิตในช่วงชราภาพ ฯลฯ ขณะเดียวกันแนวโน้มการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง ภาวะทุพพลภาพ โรคที่มีสาเหตุมาจากการเสื่อมสภาพของอวัยวะและโรคสมองเสื่อมในผู้สูงอายุจะมีสัดส่วนสูงขึ้น เป็นผลให้สัดส่วนงบประมาณด้านการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จากข้อมูลดังกล่าวจึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ผู้สูงอายุมีความต้องการและมีความจำเป็นในการได้รับสวัสดิการสังคมจากรัฐและภาคส่วนอื่นๆ เพื่อต้องการให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรี (สุดารัตน์ สุตสมบูรณ์, 2557 : 73)

ดังนั้น รัฐบาลจึงให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้สูงอายุโดยได้มีการตรากฎหมายให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

ของตนเอง และกำหนดให้การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนชราเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 (10)) ที่ให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยให้การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนชรา อีกทั้ง รัฐธรรมนูญได้บัญญัติสิทธิของผู้สูงอายุไว้ว่า บุคคลซึ่งมีอายุเกิน 60 ปีบริบูรณ์ และรายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ มีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก อันเป็นสาธารณะอย่างสมศักดิ์ศรี และความช่วยเหลือที่เหมาะสมจากรัฐ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ตามมาตรา 53) และรัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ค้ำครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมนิเทศเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพและผู้อยู่ในสภาวะยากลำบากให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้ (มัทยา ศรีพนา, 2557 : 3)

เทศบาลตำบลอุโมงค์ จังหวัดลำพูน มีพื้นที่จำนวน 20.09 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม 11 หมู่บ้าน ประชากร 5,024 ครัวเรือน 13,289 คน ส่วนใหญ่ทำอาชีพเกษตรกร และรับจ้าง รายได้เฉลี่ย 45,113.36 ต่อปี มีจำนวนผู้สูงอายุมากเป็นอันดับ 1 ของจังหวัดลำพูน จำนวน 2,240 คน ซึ่งความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุแท้จริงมีหลายด้าน ได้แก่ด้านสุขภาพอนามัย กล่าวคือ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่มีรายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพสภาพ บางกรณีผู้สูงอายุเจ็บป่วยด้วยโรคที่ต้องทำการรักษาอย่างต่อเนื่องการประสบปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้สูงอายุไม่ได้รับการรักษาหรือไม่สามารถเข้ารับการรักษาอย่างต่อเนื่องได้ โดยส่วนใหญ่ผู้สูงอายุมีความต้องการในการได้รับสวัสดิการสังคมสูงสุดในมาตรฐานด้านสุขภาพการรักษายาบาล หากมีการจัดศูนย์บริการผู้สูงอายุในพื้นที่หรือชุมชนเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางของผู้สูงอายุ ดังนั้น เทศบาลตำบลอุโมงค์จึงให้ความสำคัญกับกลุ่มประชากรผู้สูงอายุ โดยกำหนดนโยบายในการรองรับสังคมผู้สูงอายุในอนาคต รวมทั้งขับเคลื่อนกิจกรรมโครงการ เพื่อเตรียมความพร้อม ในการจัดระบบบริการ การจัดสวัสดิการ ให้สอดคล้องกับลักษณะสภาพปัญหาความต้องการ และตรงตามบริบทในพื้นที่ของผู้สูงอายุ เช่น สนับสนุนเบี้ยยังชีพแก่คนชราตามความเหมาะสม การส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุให้ได้รับการพัฒนาด้านศักยภาพ ร่วมถ่ายทอดภูมิปัญญาสู่คนรุ่นหลัง เกิดการเรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นผู้สูงอายุที่ทรงคุณค่า รวมทั้งให้ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการอย่างครอบคลุมทุกด้าน บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของภาคเครือข่าย ในโครงการโรงเรียนดอกขอมพอดตำบลอุโมงค์ (โรงเรียนผู้สูงอายุ) เป็นศูนย์ถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุและเป็นแหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญา เพื่อให้ผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลอุโมงค์ รวม 11 ชุมชน ได้มีการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่กำหนด ทำกิจกรรมที่เป็น



ประโยชน์ร่วมกัน ได้รับความ สนุกสนาน เพลิดเพลิน มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งกายและใจ ตามวิสัยทัศน์ “สูงวัยอย่างมี คุณค่า ร่วมถ่ายทอดภูมิปัญญา ใฝ่ศึกษาทุกช่วงวัย ด้วยกายใจที่แข็งแรง” ซึ่งเป็นระบบสวัสดิการในพื้นที่เทศบาลตำบลอุโมงค์เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุในอนาคต แม้ว่าทางเทศบาลตำบลอุโมงค์ จะให้ความสำคัญกับการจัดระบบสวัสดิการผู้สูงอายุอย่างมากก็ตาม แต่ยังไม่สามารถบริการเพื่อตอบสนองความจำเป็นและต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่ที่มีความหลากหลายได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพสามารถสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลอุโมงค์ ผู้ศึกษาจึงสนใจประเมินบริหารจัดการระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนนำข้อมูลที่ได้ไปใช้พัฒนาระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้สูงอายุแต่ละกลุ่ม

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินบริหารจัดการระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
2. เพื่อเสนอแนวทางการการบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง นาริรัตน์ จิตรมนตรี และสาวิตรี ทยานศิลป์ (2552 : 49) ได้กล่าวถึงการจ้ดสวัสดิการโดยปัจเจกชน อาทิ การซื้อประกันชีวิตรูปแบบต่างๆ ผ่านกิจการประกันภัยของเอกชน ซึ่งเข้ามาช่วยเติมเต็มหรือยกระดับสวัสดิการในภาพรวมให้สมบูรณ์มากขึ้นอย่างมากถึงแม้ว่าประเทศไทยได้มีการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ในหลายรูปแบบในขณะเดียวกันก็ยังพบปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุไทย ดังนี้ 1) ขาดการบูรณาการและขาดความต่อเนื่องงานสวัสดิการผู้สูงอายุ มีการดำเนินงานแยกส่วนไม่มี ลักษณะบูรณาการ และมีอุปสรรคอำนาจในการสั่งการกลไกการขับเคลื่อนขาดความต่อเนื่องทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ จึงเป็นผลให้ไม่บรรลุเป้าหมาย 2) ขาดการนำนโยบายสู่ การปฏิบัติอย่างแท้จริง 3) ขาดแคลนทั้งงบประมาณและบุคลากร 4) สวัสดิการสังคมที่ รัฐจัดให้กับผู้สูง อายุยังไม่เพียงพอกับความต้องการของผู้สูงอายุ ไม่สามารถตอบสนองปัญหาได้อย่างแท้จริง ไม่ครอบคลุมผู้สูงอายุ ทั้งหมดและยังไม่สามารถกระจายได้ทั่วถึง 5) แนวคิดในการบริการเชิงสงเคราะห์ระดับรายบุคคล ไม่สามารถสร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้สูงอายุให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และการจัดให้ผู้สูงอายุอยู่แยกจากครอบครัวทำให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตไม่ดี และมีความรู้สึกหว่าว ประเด็นสำคัญ คือ บุตรหลานหรือคนในครอบครัวขาดความตระหนักถึงความสำคัญของผู้สูงอายุ เพราะคิดว่าผู้สูงอายุ เป็นภาระของครอบครัวหรือสังคม จึงให้ความสนใจและความเข้าใจต่อผู้สูงอายุน้อย ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการสังคมจากภาครัฐ ภาคเอกชนหรือภาคประชาชนเพื่อเติมเต็ม

ความต้องการของผู้สูงอายุเองมากขึ้น บุหลัน ทองกลีบ (2550 : 112) ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ไว้ดังนี้ ภาครัฐจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการให้บริการสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุจากเชิงรับมาเป็นเชิงรุก และเปลี่ยนจากการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุมาเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงอย่างแท้จริงรัฐจะต้องสนับสนุนให้มีการดำเนินการโดยชุมชนเพื่อชุมชน โดยที่รัฐทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง รัฐบาลจะต้องวางแนวนโยบายกว้างๆ เช่น การสร้างอาชีพและรายได้ การออม เป็นต้น รัฐควรสนับสนุนด้านงบประมาณ ต่อปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุและตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง รัฐจะต้องยึดการเกษียณอายุ ของผู้สูงอายุบางอาชีพที่จำเป็นต้องออกไปจากเดิม สนับสนุนให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุตามความรู้ความสามารถ โดยให้มีมาตรการลดภาษีสำหรับองค์กรเอกชนที่จ้างผู้สูงอายุ สนับสนุนงบประมาณสำหรับหน่วยงานภาครัฐจ้างผู้สูงอายุ โดยให้มีความยืดหยุ่นทั้งค่าจ้าง วิธีการจ้าง เปิดโอกาสทั้งวิชาชีพและต่ำกว่าวิชาชีพ สนับสนุนให้ครอบครัวดูแลผู้สูงอายุ โดยให้มีมาตรการลดภาษีสำหรับบุตรที่ ดูแลบิดา มารดา ญาติสายตรงที่เป็นผู้สูงอายุ ส่งเสริมการประกันตนเองก่อนสูงอายุ ในรูปแบบที่ มีความหลากหลายกว่าการประกันชีวิตและประกันสุขภาพ โดยศึกษาความต้องการของผู้สูงอายุในช่วงวัยต่างๆ สนับสนุนกลุ่มกิจกรรมของผู้สูงอายุแบบอื่นๆ นอกจากการรวมกลุ่มของชมรมผู้สูงอายุตามปกติ และสนับสนุนกลุ่มกิจกรรมของผู้สูงอายุในวัดและโรงเรียน คือ มีความสัมพันธ์ระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน หรือ “บวร” เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับการติดตามและประเมินโครงการ การประเมินโครงการต่างๆ มีหลากหลายรูปแบบแต่ละรูปแบบแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมกับโครงการที่จะประเมิน จึงเป็นหน้าที่ของผู้ประเมินในการเลือกรูปแบบในการประเมินให้เหมาะสมกับโครงการ เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่มีคุณค่าเชื่อถือได้ต่อไป ซึ่งในการประเมินครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะประยุกต์ใช้ทฤษฎีการประเมินของสตฟเฟิลบีม (Stufflebeam) เนื่องจากเป็นรูปแบบการประเมินที่สามารถครอบคลุมในการประเมินโครงการทั้งในทุกด้านหลังโครงการได้สิ้นสุดแล้วในแต่ละปี นอกจากนั้น ยังจะช่วยให้มองเห็นภาพรวมของลักษณะโครงการให้แนวทางในการตั้งคำถามและความมุ่งหมายของการประเมิน ตลอดจนวิธีการ รวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินอีกด้วย สตฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1996: 20; อ้างถึงในสุวิมล ติรภานันท์, 2548 : 16) ได้กล่าวถึงรูปแบบการประเมินผลไว้ว่า การประเมินผลทั้งระบบงาน (System Approach) โดยใช้ CIPP Model เป็นการประเมินผลทั้งภาพรวม ปัจจัยกระบวนการ และผลขั้นสุดท้าย ซึ่งการประเมินตามรูปแบบ CIPP Model มี 4 ประเด็น ดังนี้

1. การประเมินสถานะแวดล้อม (Context Evaluation: C) เป็นการประเมินก่อนการดำเนินการโครงการ เพื่อพิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็นที่ต้องดำเนินโครงการ ประเด็นปัญหาและความเหมาะสมของเป้าหมายโครงการ
2. การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation: I) เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาถึงความ



เป็นไปได้ของโครงการ ความเหมาะสม และความพอเพียงของทรัพยากรที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อหาข้อบกพร่องของการดำเนินโครงการ ที่จะใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง ให้การดำเนินการช่วงต่อไปมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นการตรวจสอบกิจกรรม เวลา ทรัพยากรที่ใช้ในโครงการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการ โดยมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานทุกขั้นตอน

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation: P) เป็นการประเมินเพื่อเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นกับวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ รวมทั้งการพิจารณาในประเด็นของการยุบ เลิก ขยาย หรือปรับเปลี่ยนโครงการ แต่ไม่ได้ให้ความสนใจต่อเรื่องผลกระทบและผลลัพธ์ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการเท่าที่ควร

สรุปแนวคิดที่ใช้ในการประเมินการบริหารระบบสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน สามารถสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการ พัฒนาศมรรถนะของชุมชน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการให้มีมากขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทศนคติ ทักษะและความชำนาญในการกระทำกิจกรรมนั้นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดโดยเทคนิคและวิธีการต่างๆ รูปแบบการประเมินแบบชิปโมเดลตามแนวคิดของสตฟเฟิลบีม เนื่องจากเป็นรูปแบบการประเมินที่สามารถครอบคลุมการประเมินโครงการทั้งในทุกด้าน ขณะเดียวกัน รูปแบบการประเมินของสตฟเฟิลบีม ยังนับเป็นต้นแบบของการประเมินที่มีระบบ โดยพิจารณาได้จากโมเดลการประเมินที่แสดงถึงการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีการปรับปรุงผลทุกขั้นตอน เป็นกระบวนการประเมินที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนด หรือระบุและบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการ การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และจัดสารสนเทศข้อมูล การรายงานเพื่อนำเสนอผู้บริหาร ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีความสำคัญต่อการประเมินโครงการตามโมเดลดังกล่าว งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการระบบสวัสดิการผู้สูงอายุ ดังนี้

สุพิชชา เกราะ (2559 : 113-124) ได้ศึกษาการจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุในกลุ่มชุมชนคนจนเมือง:กรณีศึกษาชุมชนหมู่บ้านพลับพลา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุในชุมชนหมู่บ้านพลับพลา 2) ศึกษาการบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุโดยชุมชนหมู่บ้านพลับพลา และ 3) ค้นหาแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในชุมชน พบว่า 1) ผู้สูงอายุในชุมชนหมู่บ้านพลับพลา มีปัญหาและความต้องการเร่งด่วนในด้านเศรษฐกิจสูงเป็นอันดับหนึ่ง อันดับสองรองลงมา คือ ด้านร่างกายด้านสังคม และด้านจิตใจตามลำดับ 2) การบริหารจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุโดยชุมชนหมู่บ้านพลับพลา ยังอยู่ในรูปแบบของการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุด้วยการคำนึงถึงเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของชมรม 3 ประการ ได้แก่ 1) ผู้นำ 2) การมีส่วนร่วมของสมาชิก และ 3) การบริหารจัดการตนเองที่เป็นอิสระ และไม่พึ่งพิงหน่วยงานภายนอก

และ 3) แนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุในชุมชน 6 ประการ ได้แก่ 1) การเสริมสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์ 2) การส่งเสริมการบริหารจัดการทุนของชุมชน โดยการรวมกลุ่มจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน เพื่อการพึ่งตนเอง 3) การส่งเสริมการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อสร้างอำนาจในการต่อรอง ในสิ่งที่พึงปรารถนา 4) การส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบร่วม ในการพัฒนาศักยภาพของชมรม 5) การส่งเสริมความเข้าใจทักษะการบริหารจัดการความขัดแย้ง 6) การเสริมสร้างภาพลักษณ์ใหม่ ด้วยการเป็นผู้ให้ที่มีคุณค่าในความคิดและการกระทำ และเป็นผู้รับได้อย่างมีศักดิ์ศรี

ณัฐจิรिता เทวเลิศสกุลและคณะ (2559 : 115) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุจากภาระให้เป็นพลัง กรณีศึกษาเทศบาลนครรังสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัญหาและอุปสรรค 2) ศักยภาพ 3) ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ และ 4) แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุจากภาระให้เป็นพลังในเขตเทศบาลนครรังสิต พบว่า 1) ปัญหาและอุปสรรคของผู้สูงอายุ 1) ด้านบุคลากร คือ บุคลากรในการดูแลผู้สูงอายุไม่เพียงพอ 2) ด้านงบประมาณ คือ การจัดงบประมาณในการดูแลผู้สูงอายุยังไม่ครอบคลุมต่อความต้องการของผู้สูงอายุ 3) ด้านการบริหารจัดการ คือ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครรังสิตมีข้อจำกัดที่ไม่ครอบคลุมการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุในบางเรื่อง 4) ด้านร่างกาย คือ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีร่างกายไม่ค่อยแข็งแรง และอาการเจ็บป่วย 5) ด้านจิตใจและอารมณ์ คือ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความหงุดหงิดจากปัญหาสุขภาพ และปัญหาสภาพแวดล้อม 6) ด้านครอบครัวและสังคม คือ ปัญหาเศรษฐกิจที่ต้องดิ้นรนทำกินจนไม่มีเวลาปฏิสัมพันธ์กันในครอบครัว และ 7) ด้านรายได้และสวัสดิการ คือ รายได้ไม่สมดุลกับรายจ่าย 2) ศักยภาพของผู้สูงอายุ 1) ด้านทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ คือ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความคิดที่เป็นระบบ มีประสบการณ์ มีความรู้ มีความคิดเป็นผู้นำและมีการสื่อสารที่ชัดเจนพอสมควร 2) ด้านการทำงาน คือ ผู้สูงอายุเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญมาช่วยทำงานพัฒนาชุมชน และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมและการอยู่ร่วมกันในสังคม คือ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความยินดีมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน 3) ความต้องการของผู้สูงอายุ 1) ด้านร่างกาย คือ ต้องการศูนย์สุขภาพ และการดูแลตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ 2) ด้านการพัฒนาความรู้ คือ ต้องการอบรมให้ความรู้ด้านต่างๆ 3) ด้านรายได้และสวัสดิการสังคม คือ ต้องการรายได้จากเบี้ยยังชีพที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และ 4) ด้านครอบครัวและสังคมคือ ต้องการให้ลูกหลานดูแลเอาใจใส่ตนอย่างใกล้ชิดทั้งด้านร่างกายและจิตใจ 4) แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุจากภาระให้เป็นพลัง 1) ด้านการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ คือ การจัดกิจกรรมสนทนากับผู้สูงอายุ 2) ด้านอาชีพ คือ การเชิญวิทยากร อาจารย์สอนอาชีพที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และ 3) ด้านการบริหารจัดการ คือ การจัดตั้งชมรม 11 ชมรม มีประธานชมรมเป็นตัวแทนประสานงาน

ปิยากร หวังมหภาพ (2559 : 16-20) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทอาสาสมัคร ดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน: การเปลี่ยนแปลงจากการปกครองสู่การบริหารปกครองสาธารณะ พบว่า การดูแลผู้สูงอายุโดยอาสาสมัคร



ดูแลผู้สูงอายุที่บ้านมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในบริบทที่การจัดบริการสาธารณะของไทยเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จากเดิมที่รัฐ ทำหน้าที่หลักในการจัดบริการสาธารณะมาสู่การให้เอกชน ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาสาสมัครเข้ามามีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะมากขึ้น อาจกล่าวได้ว่าการให้บริการสาธารณะในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นเครือข่ายที่ต้อง มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน เช่นเดียวกันกับการดูแลผู้สูงอายุ เดิมที่ส่วนราชการเป็นหน่วยงานหลักในการจัดบริการ เช่น สถานสงเคราะห์คนชรา ศูนย์บริการผู้สูงอายุ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยราชการส่วนกลางทำหน้าที่ดำเนิน การ กำกับ ควบคุม กำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ในการดำเนินการ อิทธิพลแนวคิด การบริหารปกครองสาธารณะ เช่น ประเด็นเรื่อง “การมีส่วนร่วม” อีกทั้งแนวคิด การปฏิรูประบบราชการ การถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้การดูแลผู้สูงอายุส่วนใหญ่ตกเป็นหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นที่มี งบประมาณอย่างจำกัด บทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ จึงเพิ่มมากขึ้นเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนผู้สูงอายุเรียกร้องความต้องการ โดยเข้าไปร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินการ โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนการทำงาน ด้านงบประมาณ การอำนวยความสะดวกด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่เพื่อสนับสนุนการทำงาน ในขณะที่กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้การสนับสนุนด้าน วิชาการ การอบรม เป็นต้น ความสัมพันธ์ของราชการส่วนกลาง องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านจึงเข้าสู่ยุคการทำงานร่วมกันหรือ เป็นการทำงานที่มีลักษณะแนวราบมากขึ้นหรือที่ Klijn (2012) กล่าวว่า เป็นลักษณะ “การบริหารปกครอง” ที่เน้นความสำคัญของการตัดสินใจและ การส่งมอบบริการ สาธารณะระหว่างหน่วยงาน องค์กรเพื่อให้นโยบายและ การส่งมอบบริการประสบความสำเร็จโดยใช้ความรู้ที่ได้จากตัวแสดงต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพของนโยบายและบริการสาธารณะ และส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อส่งเสริมให้เกิดการตัดสินใจบนความชอบธรรม อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ ในการเป็นกลไกของรัฐในการดูแลผู้สูงอายุอาจไม่มีประสิทธิภาพ หากขาด หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เข้ามาช่วยสนับสนุน เช่น โรงพยาบาลประจำ ตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ชมรมผู้สูงอายุหรือครอบครัวผู้สูงอายุเอง การบริหาร ปกครองสาธารณะจึงเป็นเรื่องการมีส่วนร่วม การจัดการเครือข่ายของผู้เกี่ยวข้อง กับเรื่องผู้สูงอายุเพื่อให้การดูแลผู้สูงอายุเกิดประสิทธิผลและความยั่งยืนต่อไป

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการประเมินการบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์อำเภอมือง จังหวัดลำพูนเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้ผู้บริหารของหน่วยงานดำเนินโครงการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ผู้ชุมชน และตัวแทนชาวบ้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของ

เทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน และกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้ศึกษาใช้ดุลพินิจเลือกกลุ่มตัวอย่างประชาชนในพื้นที่ความรับผิดชอบของการเทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนที่สามารถให้ข้อมูลได้ดีที่สุดตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาเกี่ยวกับการการบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข เทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน จำนวน 3 คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโครงการได้แก่ เจ้าหน้าที่กองสาธารณสุข เทศบาลอุโมงค์ เจ้าหน้าที่กองสวัสดิการเทศบาลอุโมงค์ จำนวน 1 คน และผู้เข้าร่วมระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูนประจำปีงบประมาณ 2560 จำนวน 11 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลักการทำโครงการและการประเมินผลโครงการ เพื่อกำหนดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งเป็น 4 หน่วยย่อย คือ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต และแบบสัมภาษณ์ ฉบับร่างแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจะดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลจากกระบวนการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ตามประเด็นการวิจัยและเรียบเรียงเสนอเป็นรายงานโดยวิธีพรรณนา (Description) และพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description) ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลชุมชน เพื่อการสรุปผลการศึกษา ตามเนื้อหาสาระที่สำคัญและวัตถุประสงค์การศึกษา โดยนำเสนอผลการศึกษาอธิบายจำแนกรายบทด้วยการเขียนเรียบเรียงเพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์ที่ค้นพบในขั้นตอนการศึกษา ตามประเด็นการวิจัยและเรียบเรียงเสนอเป็นรายงานโดยอิงกรอบแนวคิดทฤษฎีอย่างเป็นเหตุเป็นผล

4. สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการประเมิน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางการประเมินการบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มความคิดเห็นต่อแนวทางการประเมิน ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะและแนวทางการประเมินการบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ จะใช้วิธีการจัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ทราบถึงการประเมินบริบทหรือสภาพแวดล้อม (Context evaluation) การประเมินปัจจัยนำเข้า (Input evaluation) การประเมินกระบวนการ (Process evaluation) และการประเมินผลผลิต (Product evaluation) ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ จังหวัดลำพูน และร่วมเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการการบริหาร



ระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ จังหวัดลำพูน พบว่า

1.1 บริบทหรือสภาพแวดล้อม (Context evaluation)

1.1.1 การบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลอุโมงค์จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแบ่งเป็น ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านที่อยู่อาศัยโดยกำหนดหน้าที่ให้มีการจัดทำแผนและร่วมกันดำเนินงานให้ภารกิจแต่ละด้านสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งแบ่งโครงการออกเป็น 3 ประเภทคือ สวัสดิการที่จัดตามโครงสร้างของภาครัฐบาล สวัสดิการที่ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการจัด และ สวัสดิการที่ชุมชนเป็นผู้จัดขึ้นเองตามความต้องการและการร้องขอของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลอุโมงค์ ซึ่งเป็นกิจกรรมช่วยเหลือสนับสนุนการทำกิจกรรม การดูแลผู้สูงอายุ การตรวจเยี่ยมผู้สูงอายุ โดยวิธีการที่ชุมชนร่วมกับภาคีเครือข่ายดำเนินการ ปัญหาที่พบคือชุมชนบางส่วนยังขาดความตระหนักหรือเห็นถึงความจำเป็นของระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลอุโมงค์

1.1.2 การบริหารระบบสวัสดิการของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ดำเนินงานจะผ่านจากการสำรวจปัญหาและความต้องการโดยการประชุมผ่านการประชาคมของแต่ละชุมชนรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงการเพื่อให้มีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุ แต่ยังไม่ทั่วถึงเนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ

1.1.3 การบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ มีระบบสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่ที่ชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากแผนปฏิบัติการมีการบรรจุโครงการมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับภารกิจหลักของเทศบาลโดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการ แผนปฏิบัติงาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์ งบประมาณอย่างเหมาะสม ปัญหาที่พบในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอาจมีการดำเนินงานผิดไปจากวัตถุประสงค์เดิมเนื่องจากมีผู้อสาเข้ามาดำเนินงานหลายฝ่ายเข้าใจไม่ตรงกันทำให้การดำเนินงานไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล

1.1.4 คณะกรรมการมีความเข้าใจต่อวัตถุประสงค์ของระบบสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ วัตถุประสงค์โครงการคือ ระบบสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุเป็นการดูแลผู้สูงอายุให้มีสุขภาพใจ สุขภาพร่างกาย ความเป็นอยู่ที่ดี การอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การได้รับความคุ้มครองสิทธิอันพึงมีตามที่กฎหมายกำหนด ปัญหาที่พบคณะกรรมการหรืออาสาสมัครที่เข้ามามีส่วนร่วมภายหลังยังขาดการทำความเข้าใจสำหรับข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ รวมถึงวัตถุประสงค์ของระบบสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ

1.2 ปัจจัยนำเข้า (Input evaluation)

1.2.1 ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ ต่อการจัดทำระบบสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ เจ้าหน้าที่ คณะกรรมการ และผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพร้อมในการดำเนิน

งานตามระบบสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุโดยได้มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามหน้าที่งานเช่นงานด้านสุขภาพ งานช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย รวมถึงมีการแบ่งงานในการลงพื้นที่เพื่อให้การบริการในพื้นที่ที่มีความสะดวกและต่อเนื่อง ปัญหาที่พบเจ้าหน้าที่มีจำนวนไม่เพียงพอในบางครั้งเช่นการบริการในวันหยุดประจำปี

1.2.2 รูปแบบการดำเนินงานระบบสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ ระบบสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ จะมีการตั้งคณะทำงาน เพื่อประเมินการดำเนินการจัดการจัดกิจกรรมโดยมีการให้ชุมชนมีส่วนร่วม การจัดกิจกรรม สรุปผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรคเพื่อให้มีการปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต ปัญหาที่พบรูปแบบการดำเนินงานบางโครงการยังขาดการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

1.2.3 คณะกรรมการบริหารระบบสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ มีความพร้อม และความเข้าใจบทบาทและหน้าที่อย่างดี เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความตั้งใจ เต็มใจในการมีส่วนร่วม เนื่องจากเป็นการอาสาเข้ามาทำงาน อีกทั้งยังเป็นตัวแทนจากชุมชนซึ่งจะทราบถึงปัญหา ระบบดังกล่าวเป็นอย่างดี รวมถึงมีการอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาด้วยตนเองเพื่อให้มีความพร้อมในการดำเนินงานโครงการ ปัญหาที่พบคณะกรรมการใหม่ยังขาดประสบการณ์การทำงานจึงขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในบางเรื่อง

1.2.4 ความพร้อมของงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานหรือการจัดระบบสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ มีการสรรงบประมาณเพื่อดูแลสวัสดิการผู้สูงอายุ การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ มีอาคารสถานที่พร้อมต่อการดำเนินการ ปัญหาที่พบยังขาดงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์บางประเภทเนื่องจากมีราคาแพงเช่น อุปกรณ์การแพทย์ฉุกเฉิน

1.3 กระบวนการ (Process evaluation)

1.3.1 คณะกรรมการ ได้มีการบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ โดยมีการประชุมเพื่อพิจารณาในการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่มีปัญหา รวมถึงมีการแบ่งหน้าที่กันตามความรับผิดชอบที่เหมาะสม และประสานงานกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายเพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ปัญหาที่พบคือคณะกรรมการติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมการประชุมได้ทุกครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพิจารณาหารือ

1.3.2 การประชาสัมพันธ์ชี้แจงระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ รวมถึงระเบียบต่างๆ ระบบสวัสดิการผู้สูงอายุผ่านเว็บไซต์ของเทศบาล เฟสบุ๊ก เสียงตามสายของเทศบาล ไลน์กลุ่มของผู้สูงอายุ ไลน์เครือข่ายผู้นำชุมชน รถโมบาย แผ่นพับ และการประชุมสัจจตามแต่ละหมู่บ้าน ปัญหาที่พบการประชาสัมพันธ์บางกิจกรรมล่าช้าทำให้การนัดหมายมีผู้ร่วมน้อย



1.3.3 การคัดเลือกตัวแทนชุมชน เพื่อเข้าร่วมระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์สมาชิกจะร่วมกันพิจารณาความรู้ ความสามารถ และการเป็นผู้มีจิตอาสาในการทำงานร่วมกับชุมชนโดยใช้การประชุมสมาชิก พร้อมกับแบ่งหน้าที่รับผิดชอบและมอบหมายคณะกรรมการของแต่ละชุมชนรับผิดชอบทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ ปัญหาที่พบการคัดเลือกบางครั้งอาจคัดเลือกจากบุคคลที่รู้จักแทนการพิจารณาตามข้อตกลง

1.3.4 การกำกับ ติดตาม ประเมินผล การบริหารจัดการระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ คณะกรรมการจัดประชุมเพื่อติดตามงาน ติดตามการจัดทำกิจกรรมงบประมาณและประเมินผลการดำเนินงานประจำปีและมีการจัดเป็นเอกสารเพื่อสรุปผลการดำเนินงาน และนำมาปรับปรุงต่อไป ปัญหาที่พบการประชุมติดตามและประเมินผลบางครั้งคณะกรรมการขาดประชุม ทำให้การกำกับ ติดตามขาดประสิทธิภาพในบางครั้ง

1.4 ผลผลิต (Product evaluation)

1.4.1 ผลการดำเนินการบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ มีผลการดำเนินงานผลปรากฏเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จหลายโครงการเช่น การจัดตั้งกองทุนขยะออมบุญ การจัดตั้งโรงเรียนดอกขอมพอ ผลการดำเนินงานนามธรรม คือการที่ผู้สูงอายุมีสุขภาพดี เข้าร่วมโครงการอย่างมีความสุข ปัญหาที่พบแม้มีกิจกรรมจำนวนมากแต่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการผู้สูงอายุ

1.4.2 ผลลัพธ์จากการดำเนินงานผู้สูงอายุนำเงินไปใช้จ่ายได้ตรงกับวัตถุประสงค์ คือ นำเงินไปใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเกี่ยวกับปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ตามที่กิจกรรมแต่ละโครงการกำหนดไว้ โดยผู้สูงอายุสามารถนำเงินที่ได้รับตามสิทธิตามวัตถุประสงค์ แต่มีผลลัพธ์ที่มีต่อจิตใจของผู้สูงอายุที่จะส่งผลให้จิตใจเข้มแข็งมีความสุขที่ได้รับการดูแลจากชุมชนจากคนที่รักจะเป็นการดำเนินงานที่ยั่งยืน เพื่อใช้ในชีวิตประจำวันและงบประมาณที่เทศบาลสนับสนุนก็สามารถตอบสนองตามต้องการในการดำเนินกิจกรรมได้อย่างครอบคลุม ปัญหาจากการติดตามบางครั้งผู้สูงอายุไม่นำเอาเงินช่วยเหลือในโครงการต่างๆ ไปใช้ตามวัตถุประสงค์

5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาการประเมินการบริหารจัดการระบบสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้ บริบทหรือสภาพแวดล้อม (Context evaluation) พบว่า การดำเนินงานของระบบสวัสดิการของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ มีการสำรวจปัญหา ความจำเป็นและความต้องการของผู้สูงอายุเพื่อให้การจัดทำกิจกรรมหรือโครงการต่างๆสามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อเป็นตัวแทนในการ

ขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจของเทศบาลตำบลอุโมงค์ ซึ่งการดำเนินงานของระบบสวัสดิการของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ หากพิจารณาถึงบริบทหรือสภาพแวดล้อมความจำเป็นสำหรับโครงการ การจัดเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ระบบกลไกการดำเนินงาน กิจกรรม หรือโครงการ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ไว้พร้อมดำเนินการ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบวางแผน ปฏิบัติ และการการกำกับ ติดตาม ประเมินผล เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุง ระบบสวัสดิการของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลการดำเนินงานการบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ มีผลการดำเนินงานผลปรากฏเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จ คือ การที่ผู้สูงอายุมีสุขภาพดี เข้าร่วมโครงการอย่างมีความสุขสอดคล้องกับแนวความคิดในการตัดสินใจแบบ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1996 : 20; อ้างใน สุวิมล ติรกานันท์, 2548 : 16) เป็นการประเมินอย่างเป็นระบบ ดำเนินการต่อเนื่องมีการปรับปรุงการตัดสินใจทุกขั้นตอน CIPP model ถือเป็นรูปแบบการประเมินที่ช่วยในการตัดสินใจ สามารถใช้ประเมินทั้งก่อนเริ่มโครงการ ขณะดำเนินโครงการ และภายหลัง สิ้นสุดโครงการ

ขณะที่วัตถุประสงค์ของโครงการสวัสดิการผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ ได้กำหนดไว้ 3 ประการคือ 1) เพื่อให้ผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพิงได้รับการดูแลจากทีมสหสาขาวิชาชีพของหน่วยบริการปฐมภูมิและเครือข่ายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล 2) เพื่อให้การบริการดูแลด้านสาธารณสุขถึงที่บ้านอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตามปัญหาสุขภาพและชุดสิทธิประโยชน์ โดยการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่นให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ในสังคมอย่างมีศักดิ์ศรีเข้าถึงบริการอย่างถ้วนหน้าและเท่าเทียม เป็นการสร้างสังคมแห่งความเอื้ออาทร และสมานฉันท์ และ 3) สามารถลดภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพภาครัฐ ตลอดจนสนับสนุน และพัฒนาอาชีพ ผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุควบคู่ไปกับการพัฒนาทีมหมอครอบครัวและอาสาสมัครในชุมชน จึงได้จัดทำโครงการจัดตั้งโรงเรียนดอกขอมพอดตำบลอุโมงค์ (โรงเรียนผู้สูงอายุ) เป็นศูนย์ถ่ายทอดภูมิปัญญาของผู้สูงอายุและเป็นแหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาให้บุคคลทั่วไปเข้ามาศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ตามหลักสูตรที่กำหนด ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ตามวิสัยทัศน์ “สูงวัยอย่างมีคุณค่า ร่วมถ่ายทอดภูมิปัญญา ใฝ่ศึกษาทุกช่วงวัย ด้วยกายใจที่แข็งแรง” พันธกิจ “พัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของภูมิปัญญา พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้ครอบคลุมทุกด้าน บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย” เป็นการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ให้ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาทั้งด้านสุขภาพ กาย จิตใจ และสังคม มีทักษะ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ตามหลักสูตรที่ได้เรียนรู้ สามารถนำไปถ่ายทอดให้แก่บุคคลในครอบครัวได้ สอดคล้องกับการศึกษาของสุพิชชา เอกระ (2559 : 113-124) ได้ศึกษาการจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุในกลุ่มชุมชนคนจนเมือง:กรณีศึกษาชุมชนหมู่บ้านพลับพลา เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานครพบว่าแนวทางในการพัฒนาการจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุในชุมชน 6 ประการ ได้แก่



1) การเสริมสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกัน อย่างสร้างสรรค์ 2) การส่งเสริมการบริหารจัดการทุนของชุมชน โดยการรวมกลุ่มจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน เพื่อการพึ่งตนเอง 3) การส่งเสริมการรวมกลุ่มที่เข้มแข็ง เพื่อสร้างอำนาจในการต่อรอง ในสิ่งที่พึงปรารถนา 4) การส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบร่วม ในการพัฒนาศักยภาพของชุมชน 5) การส่งเสริมความเข้าใจทักษะการบริหารจัดการความขัดแย้ง และ 6) การเสริมสร้างภาพลักษณ์ใหม่ ด้วยการเป็นผู้ให้ที่มีคุณค่าในความคิดและการกระทำ และเป็นผู้รับได้อย่างมีศักดิ์ศรี

ปัจจัยนำเข้า (Input evaluation) พบว่า ระบบสวัสดิการของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ มีการจัดเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ระบบกลไกการดำเนินงาน กิจกรรมหรือโครงการ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ไว้ในระดับที่ให้ระบบสวัสดิการสามารถดำเนินงานได้ตามมาตรฐานการดำเนินงานของระบบสวัสดิการผู้สูงอายุทั่วไป แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับการยกระดับความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุในชุมชนถึงระดับกินดีอยู่ดี เนื่องจากยังขาดกำลังคนที่มีความเข้าใจในระบบงานสวัสดิการผู้สูงอายุอย่างแท้จริงเพียงพอ รวมถึงขาดงบประมาณสนับสนุนในการสนับสนุนบางโครงการที่ต้องมีการจัดหาอุปกรณ์ในราคาแพง การประเมินด้านนี้เห็นได้ว่า ได้มีการจัดเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ระบบกลไกการดำเนินงาน กิจกรรม หรือโครงการ งบประมาณ ไม่เพียงพอสำหรับการยกระดับความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุในชุมชนถึงระดับกินดีอยู่ดี เนื่องจากยังขาดกำลังคนที่มีความเข้าใจในระบบงานสวัสดิการผู้สูงอายุอย่างแท้จริงเพียงพอ รวมถึงขาดงบประมาณสนับสนุนในการสนับสนุนบางโครงการที่ต้องมีการจัดหาอุปกรณ์ในราคาแพงสอดคล้องกับการศึกษาของณัฏฐจิตตา เทวาลิศสกุล และคณะ (2559 : 115) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุจากภาระให้เป็นพลัง กรณีศึกษาเทศบาลนครรังสิตพบว่าปัญหาและอุปสรรคของผู้สูงอายุ 1) ด้านบุคลากร คือ บุคลากรในการดูแลผู้สูงอายุไม่เพียงพอ 2) ด้านงบประมาณ คือ การจัดงบประมาณในการดูแลผู้สูงอายุยังไม่ครอบคลุมต่อความต้องการของผู้สูงอายุ

กระบวนการ (Process evaluation) พบว่า ระบบสวัสดิการของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์มีกระบวนการเป็นไปตามระบบเนื่องจากมีการแบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบ การประชุมในการพิจารณาและจัดทำแผนปฏิบัติการ การประสานงานกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายเพื่อให้โครงการหรือกิจกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ การประชาสัมพันธ์สู่ชุมชนหลากหลายช่องทาง รวมถึงการการกำกับติดตาม ประเมินผล โครงการอย่างสม่ำเสมอเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการบริหารจัดการ ระบบสวัสดิการของผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลอุโมงค์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ขณะเดียวกันผลการประเมิน พบว่า การบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ คณะกรรมการไม่สามารถเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาในการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุที่มีปัญหา รวมถึงมีการแบ่งหน้าที่กันตามความรับผิดชอบที่เหมาะสม ดังนั้นในการคัดเลือก ควรพิจารณาบุคลากรที่มีความพร้อมเข้าร่วมประชุมและควรมี

การกำหนดวันประชุมโดยนัดหมายล่วงหน้าเพื่อให้ครบองค์ประชุม ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การบริหารจัดการระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลวิจัยของปิยากร หวังมหาพร (2559 : 16-20) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน: การเปลี่ยนแปลงจากการปกครองสู่การบริหารปกครองสาธารณะ พบว่า การดูแลผู้สูงอายุโดยอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้านมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในบริบทที่การจัดบริการสาธารณะของไทยเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จากเดิมที่รัฐ ทำหน้าที่หลักในการจัดบริการสาธารณะมาสู่การให้เอกชนประชาชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาสาสมัครเข้ามามีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะมากขึ้น บทบาทของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ จึงเพิ่มมากขึ้นเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนผู้สูงอายุเรียกร้องความต้องการ โดยเข้าไปร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินกา โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนการทำงานด้านงบประมาณ การอำนวยความสะดวกด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่เพื่อสนับสนุนการทำงานความสำเร็จของอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุในการเป็นกลไกของรัฐในการดูแลผู้สูงอายุอาจไม่มีประสิทธิภาพหากขาด หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ เข้ามาช่วยสนับสนุน เช่น โรงพยาบาลประจำ ตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ชมรมผู้สูงอายุ หรือครอบครัวผู้สูงอายุเอง การบริหาร ปกครองสาธารณะจึงเป็นเรื่องการมีส่วนร่วมการจัดการเครือข่ายของผู้เกี่ยวข้อง กับเรื่องผู้สูงอายุเพื่อให้การดูแลผู้สูงอายุเกิดประสิทธิผลและความยั่งยืน ดังนั้นเทศบาลตำบลอุโมงค์ ต้องการที่จะทำให้กระบวนการทำงานและหนุนเสริมให้ระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ควรสร้างการมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินการ โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สนับสนุนในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น

ผลผลิต (Product evaluation) พบว่า ปัญหาผลการดำเนินงานการบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ มีผลการดำเนินงานผลปรากฏเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จหลายโครงการ แต่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการผู้สูงอายุ ดังนั้น ควรมีการสำรวจความต้องการว่าโครงการหรือกิจกรรมสามารถแก้ไขปัญหาของผู้สูงอายุได้ตามความต้องการ ผลลัพธ์จากการดำเนินงานผู้สูงอายุ นำเงินไปใช้จ่ายได้ตรงกับวัตถุประสงค์ คือนำเงินไปใช้จ่ายในชีวิตประจำวันไม่นำเอาเงินช่วยเหลือในโครงการต่างๆ ไปใช้ตามวัตถุประสงค์ และควรมีการกำกับติดตามการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการในการดำรงชีวิต พร้อมให้เจ้าหน้าที่ ตัวแทนลงพื้นที่เพื่อให้คำแนะนำผู้สูงอายุ

6. ข้อเสนอแนะ

1. ปัญหาผลการดำเนินงานการบริหารระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอุโมงค์ มีผลการดำเนินงานผลปรากฏเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จหลายโครงการ แต่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการผู้สูงอายุ ดังนั้นควรมีการสำรวจความต้องการว่าโครงการหรือกิจกรรมสามารถแก้ไขปัญหาของผู้สูงอายุได้ตามความต้องการ



2. ปัญหาผลลัพธ์จากการดำเนินงานผู้สูงอายุนำเงินไปใช้จ่ายได้ตรงกับวัตถุประสงค์ คือ นำเงินไปใช้จ่ายในชีวิตประจำวันไม่นำเอาเงินช่วยเหลือในโครงการต่างๆ ไปใช้ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น คณะกรรมการควรมีการกำกับติดตามการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการในการดำรงชีวิต พร้อมให้ เจ้าหน้าที่ ตัวแทนลงพื้นที่เพื่อให้คำแนะนำผู้สูงอายุ

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐจิตตา เทวเลิศสกุล และคณะ. (2559). แนวทางการพัฒนาผู้สูงอายุจากภาระให้เป็นพลัง กรณีศึกษา เทศบาลนครรังสิต. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1).
- นาริรัตน์ จิตรมนตรี และสาวิตรี ทยานศิลป์. (2552). *การทบทวนองค์ความรู้และแนวทางการจัดระบบสวัสดิการผู้สูงอายุในประเทศไทย*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.): ม.ป.พ.
- บุหลัน ทองกลีบ. (2550). บทบาทภาครัฐในการจัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. *ดุชนิพนธ์หลักสูตรปริญญาดุชนิพนธ์บัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยากร หวังมหภาพ. (2559). บทบาทอาสาสมัคร ดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน: การเปลี่ยนแปลงจากการปกครองสู่การบริหารปกครองสาธารณะ. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 8(2).
- มัทยา ศรีพนา. (2557). การจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย. *วารสารสำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา*, 4(22).
- สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์. (2557). สวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในประเทศไทย. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*, 7(1).
- สุวิมล ติรกันนท์. (2546). *การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพิชชา เอกระ. (2559). การจัดการสวัสดิการผู้สูงอายุในกลุ่มคนจนเมือง: กรณีศึกษาชุมชนหมู่บ้านพลับพลาเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนครสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(2).

การนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชน
ให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้าง ไปสู่การปฏิบัติ
The Implementation of Upgrading Policy with the Community
Financial Organization into Financial Institution at Thung
Hang Village into Practice

พลิชฐาน เต็งนิยม และสุริยจรัส เตชะตันมีนสกุล
วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การวิจัยแบบผสม โดยผสมระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพจะจัดเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณจะจัดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่/คณะกรรมการสถาบันการเงินชุมชน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาเทศบาล เจ้าหน้าที่จากเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เจ้าหน้าที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และสมาชิกสถาบันการเงินชุมชน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 270 คน วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากการสอบถามใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) คือ เทคนิคสมการถดถอยเชิงเส้น (Multiple Regression) เพื่อประมาณค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้เลือกใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากเนื้อหา (Content Analysis) โดยการใช้พรรณนาขยายความต่อไป (Descriptive Analysis) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยนำมาประกอบกับแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อแปลผล

ผลการวิจัยพบว่า ผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ ส่งผล 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามระดับความคิดเห็นเฉลี่ย กล่าวคือ เห็นด้วยระดับสูงสุด คือ เป็นแหล่งเก็บออมเงินที่มีความมั่นคง ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ความหลากหลายของบริการที่ให้แกชุมชน ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของสถาบันการเงินชุมชน ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.65) และต่ำที่สุดคือ การขยายโอกาสเข้าถึงและให้บริการทางการเงินแก่สมาชิก ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.70) และส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ จากข้อมูลอิทธิพลเชิงสาเหตุเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ เรียงลำดับจากค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุมากไปหาน้อย คือ การบริหารจัดการสถาบันการเงินชุมชนตามหลักนิติธรรม ความร่วมมือของสมาชิก และการบริหารจัดการสถาบันการเงินชุมชนตามหลักจิตสำนึกรับผิดชอบ โดยมีอิทธิพลเชิงสาเหตุเท่ากับ 0.423 , 0.371 และ 0.200 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะต่อการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ ในภาพรวมคือ รัฐให้การสนับสนุนการจัดตั้งและพัฒนาองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นที่พึ่งแก่ชุมชนได้จริง การบริหารและการจัดการสถาบันการเงินชุมชนต้องยึดหลักนิติธรรม คือให้ความสำคัญกับกฎระเบียบและข้อบังคับ การบริหารและการจัดการของคณะกรรมการต้องยึดหลักความรับผิดชอบต่อสมาชิกต้องให้ความร่วมมือกับสถาบันการเงิน กล่าวคือ ใช้เงินกู้ตรงตามวัตถุประสงค์และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

คำสำคัญ: นโยบาย; สถาบันการเงินชุมชน

Abstract

The Research on Implementing the Policy of Upgrading the Community Financial System from Organizational to Institutional Level for Ban Thung Hang Community. The objective of this research is to study the impact and influencing factors on implementing the policy of upgrading the community financial system from organizational to institutional level for Ban Thung Hang Community. The data collection method of this research is a mixture of qualitative and quantitative method. The qualitative research method was conducted by interviewing and analyzing data through content analysis, which was performed



by using descriptive analysis and answers gathered from open-ended questions. Thereafter, this data was analyzed by taking the theory and other relevant researches into consideration in order for data interpretation. In regards to the cognitive-behavioral (quantitative) research, the data was collected via questionnaires followed by data analysis using descriptive statistical method including frequency, percentage, standard deviation and inference statistics. The inference statistics is the technique of multiple regression to estimate the causal influence of independent variables on dependent variables. There is a total of 270 participants in this data collection including members/officers/committees of the community financial institutions, village headmen, assistant village headmen, members/officers of Thung Phueng Municipal Council, and officers of Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives.

The results of this research: show 4 beneficial impacts on adopting the policy of upgrading the community financial from organization-based to institution-based system. The abovementioned 4 impacts, ranking from highest to lowest average score of opinion, include: 1) Reliable and stable establishment for saving money ($\bar{x} = 4.38$, $SD = 0.65$); 2) Diversity of services to the community ($\bar{x} = 4.34$, $S.D. = 0.67$); 3) Creativity of long lasting self-reliance financial community ($\bar{x} = 4.32$, $S.D. = 0.65$); and 4) Expansion of financial service accessibility for members ($\bar{x} = 4.29$, $S.D. = 0.70$). Regarding the factors contributing to the implementation of the said upgrading policy from organizational to institutional level, the research results show the 3 most influencing factors, ranking from highest to lowest causal factors: 1) The management of community financial institutions in accordance with the rule of law (0.423); 2) Cooperation of members (0.371); and 3) The management of community financial institutions according to consciousness and social responsibility (0.200).

The recommendations from this study for Ban Thung Hang community is a support from government in establishing and developing the community financial organization. Managing the community financial institutions shall be based on the rule of law emphasizing on the rules and regulations. In addition, the top management must take on responsibility and the members should be cooperative, namely spending the loan money as intended and following regulations.

Keywords: Policy; Community Financial Organization

1. บทนำ

ในประเทศไทยปัญหาความยากจน และปัญหาหนี้สินของคนไทย กลายเป็นปัญหาเรื้อรังส่งผลกระทบต่อเป็นลูกโซ่ก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางสังคม อาชญากรรม และปัญหาอื่นๆ ตามมา ที่นับวันยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นตามลำดับ และปัจจุบันประเทศไทยยังมีคนเป็นจำนวนมาก ที่ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการภาครัฐ ซึ่งคนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเกษตรกร ชาวไร่ ชาวนา ชาวสวน เด็ก ผู้สูงอายุและแรงงานนอกระบบเมื่อวิถีการพัฒนาในรอบครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่า “ไม่มีความยั่งยืน” ทำลายสิ่งแวดล้อมและความเป็นชุมชนมากกว่าจะส่งเสริมให้ชุมชนเข้มแข็ง ซึ่งในขณะเดียวกันขบวนการภาคประชาชนที่มองเห็นความล้มเหลวอันเกิดจากการพัฒนาของภาครัฐจึงได้รวมตัวเกาะกลุ่มเป็นองค์กรภาคประชาชนที่ทำงานในด้านต่างๆ เพื่อเสนอ “ทางเลือกของการพัฒนา”

ถึงแม้ว่ารัฐบาลแต่ละยุคสมัย ได้พยายามค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบยั่งยืน แต่ก็ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จนในปี พ.ศ. 2548 รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านความขจัดความยากจนเพื่อให้คนจนหมดสิ้นไป ภายใต้การขับเคลื่อนแผนการบริหารราชการแผ่นดินปี 2548- 2551 ซึ่งได้กำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาความยากจนไว้ 3 ระดับ คือในระดับบุคคล ระดับชุมชน และระดับประเทศ ในกลยุทธ์หลักที่ 1 มุ่งเน้นยกระดับกองทุนหมู่บ้านที่มีความพร้อมก่อตั้งให้เป็นสถาบันการเงินชุมชน (แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548-2551) โดยมอบให้ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) และธนาคารออมสิน เป็นผู้รับผิดชอบในด้านการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนถึงแนวทางการบริหารจัดการของสถาบันการเงินชุมชน

นโยบายรัฐบาลซึ่งได้กล่าวถึงกองทุนหมู่บ้านไว้ในข้อนโยบายสวัสดิการสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ โดยเน้นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทุนหมู่บ้านและเงินทุนระดับชุมชน การแก้ไขปัญหาความยากจน โดยการจัดหาที่ดินทำกินให้แก่ผู้มีรายได้น้อย ส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ เช่น การปลูกป่า สร้างความเข้มแข็งของกองทุนหมู่บ้านและแหล่งเงินทุนอื่นๆ ในระดับชุมชน ให้มีกลไกที่โปร่งใสมีประสิทธิภาพและให้ชุมชนสามารถตัดสินใจและนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนได้ เมื่อพิจารณาถึงที่มาของโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติได้ริเริ่มในปี 2544 โดยมอบเงิน 1 ล้านบาท ให้แต่ละหมู่บ้านทั่วประเทศ ซึ่งมีจำนวนประมาณ 7 หมื่นหมู่บ้าน จากนั้นแต่ละหมู่บ้านเลือกคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่จัดสรรสินเชื่อไปสู่สมาชิกในหมู่บ้าน โครงการกองทุนหมู่บ้านฯโครงการกองทุนหมู่บ้านฯ ถือว่าเป็นนโยบายหลักอันหนึ่งในการกระตุ้นอุปสงค์ในประเทศ ดังนั้นการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะการรายงานข้อมูลอย่างโปร่งใสและมีมาตรการตรวจสอบอย่างเคร่งครัดโดยชุมชนเอง เพื่อให้เกิดความชัดเจนการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนเป็นสถาบันการเงินชุมชนจึงเป็น



แนวคิดที่เกิดจากประชาชน และสามารถขับเคลื่อนได้ภายในชุมชนและมีความเข้มแข็งซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับนโยบายกองทุนหมู่บ้านที่มาจากส่วนกลางและมีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน องค์การการเงินชุมชนจุดประสงค์เพื่อการกระตุ้นเศรษฐกิจระดับรากหญ้า แต่สถาบันการเงินชุมชนที่เกิดจากชุมชนเอง นั้นเป็นไปเพื่อการออมภายในชุมชนและต่อยอดด้วยการเสริมสร้างสวัสดิการภายในชุมชนและยังทำให้ประชาชนได้รู้สึกความเป็นเจ้าของธนาคารของตนเอง การสร้างวินัยการออมด้วยตัวเอง และที่สำคัญกลุ่มองค์กรชุมชนมีความเข้มแข็งและยั่งยืนแตกต่างจากองค์การการเงินชุมชน ดังนั้น การยกระดับองค์การการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชน ต้องเรียนรู้และนำหลักแนวคิดของธนาคารชุมชน เช่น กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ มาเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้มีความยั่งยืนต่อไปเมื่อก้าวถึง “ระบบเศรษฐกิจชุมชน” ก็เป็นอีกกระแสหนึ่งที่กำลังได้รับความสนใจในการฟื้นฟู พัฒนา ต่อยอดและขยายผล เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้เกิดขึ้นในระดับชุมชนท้องถิ่น โดยใช้ทุนเงินตราเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนท้องถิ่นจากฐานราก นำไปสู่การพัฒนาทุนทางสังคมทุนทรัพยากรทุนเศรษฐกิจและที่สำคัญก็คือการสร้างทุนคนในชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

ด้วยเหตุนี้สถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้าง จึงได้ตอบสนองนโยบายการยกระดับองค์การการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้าง ตามนโยบายของรัฐบาล จากกลุ่มออมทรัพย์เล็กๆ ที่มีเป้าหมายเพียงเพื่อปล่อยเงินกู้แก่เกษตรกรและประชาชนชาวบ้านทุ่งฮ้าง ประกอบกับการได้รับทราบถึงข่าวสารในแนวนโยบายดังกล่าวข้างต้น จึงเกิดการรวมตัวกันของกลุ่มออมทรัพย์ ผ่านความเห็นชอบจากเวทีประชาคมหมู่บ้าน จนก่อตั้งเป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้าง โดยมีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) เป็นพี่เลี้ยงในการให้ความรู้ ในด้านการบริหารจัดการสถาบันการเงิน โดยอาศัยงบประมาณจากกองทุนหมู่บ้าน และขอกู้ยืมเงินโครงการกองทุนเศรษฐกิจชุมชน (หมู่บ้านละ 100,000) จากเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เพื่อมาเป็นเงินลงทุนในการก่อสร้างอาคารสำนักงาน และจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ส่วนภารกิจของสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้าง ได้แก่ การบริการรับฝากเงิน ถอนเงิน การกู้ยืมเงิน ดอกเบี้ยต่ำ ผลกำไรส่วนหนึ่งยังแบ่งไว้สำหรับบริการชุมชนและสังคม เช่น บริจาคเป็นทุนการศึกษาแก่เด็ก เป็นเงินบำรุงวัด การก่อสร้างประปาภูเขา ฯลฯ จนในปัจจุบันสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างมียอดเงินฝากสะสมมากกว่า 2 ล้านบาท ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาถึงผลการนำนโยบายการยกระดับองค์การการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่างๆ มาประกอบ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และเป็นการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน จากระดับฐานรากไปจนถึงระดับประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัยการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) โดยผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจัดเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุ ที่คำนวณโดยสูตรของ Taro Yamane (1973) จำนวน 270 คน จำนวนจำนวนประชากร จำนวน 831 คน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพได้สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่/คณะกรรมการสถาบันการเงินชุมชน จำนวน 5 คน ผู้นำ ได้แก่ กำนันจำนวน 1 คน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 4 คน เจ้าหน้าที่จากเทศบาลตำบลทุ่งผิงจำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน ด้านการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ได้ดำเนินการ คือ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นิยามเชิงปฏิบัติการ สร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลการคำนวณดัชนีความสอดคล้องโดยรวม พบว่าด้านดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) แบบสอบถามทุกประเด็นโดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 0.99 แปลว่าข้อคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามตามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) จำนวน 40 คน เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha) ผลการคำนวณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรทุกชุด มากกว่า 0.7 กล่าวคือ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.70 ถึง 0.86 แปลว่า เครื่องมือวัดหรือแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลปริมาณ (Quantitative Research) ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูล เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ และรายได้ วิเคราะห์โดย และหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็น และการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อการนโยบายการบริการสังคมแก่ผู้สูงอายุของศูนย์สุขภาพชุมชนเทศบาลเมืองแม่โจ้ไปสู่การปฏิบัติใช้สถิติอนุมาน (Inference Statistic) เทคนิคสมการถดถอยเชิงเส้นพหุ (Multiple Regression Analysis :MRA)

4. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยได้จัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.61 มีอายุในช่วง 40 ปี ถึง 59 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.10 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.04 นอกจากนั้นมีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และระดับปริญญาตรี ตามลำดับและส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 69.41 นอกจากนั้น คือ อาชีพรับจ้าง อาชีพค้าขาย อาชีพรับราชการ อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ ตามลำดับ ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ความคิดเห็นต่อผลของการนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติโดยภาพรวม ผลของการนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ ส่งผล 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามระดับความคิดเห็นเฉลี่ย กล่าวคือ เห็นด้วยระดับสูงสุด คือ เป็นแหล่งเก็บออมเงินที่มีความมั่นคง ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ความหลากหลายของบริการที่ให้แก่ชุมชน ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของสถาบันการเงินชุมชน ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.65) และต่ำที่สุดคือ การขยายโอกาสเข้าถึงและให้บริการทางการเงินแก่สมาชิก ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.70)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลของการนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติจากข้อมูลอิทธิพลเชิงสาเหตุเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลของการนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อผลของการนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ เรียงลำดับจากค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุมากไปหาน้อย คือ การบริหารจัดการสถาบันการเงินชุมชนตามหลักนิติธรรม ความร่วมมือของสมาชิก และการบริหารจัดการสถาบันการเงินชุมชนตามหลักจิตสำนึกรับผิดชอบ โดยมีอิทธิพลเชิงสาเหตุเท่ากับ 0.423 , 0.371 และ 0.200 ตามลำดับ

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติด้านแหล่งเก็บออมเงินที่มีความมั่นคง ด้านความสามารถในการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของสถาบันการเงินชุมชน ด้านความหลากหลายของบริการที่ให้แก่มุมชน และด้านการขยายโอกาสเข้าถึงและให้บริการทางการเงินแก่สมาชิก ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ผลการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ พบว่า นโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ ส่งผลต่อชุมชน 4 ด้าน คือลำดับต้น คือ การเป็นแหล่งเก็บออมเงินที่มีความมั่นคง กล่าวคือ สถาบันการเงินชุมชนเป็นแหล่งเก็บออมเงินที่มีความมั่นคง มีความปลอดภัย สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ในปัจจุบันสถาบันมีเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 12,000,000 บาท แบ่งเป็นเงินออมของสมาชิก 2,000,000 บาท และเป็นเงินทุนเรือนหุ้น จำนวน 4,000,000 บาท เป็นเงินฝาก จำนวน 4,000,000 บาท และกำไรสะสม จำนวน 2,000,000 บาท รวมจำนวน 10,000,000 บาท และไม่ปรากฏมีหนี้เสียหรือหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ เป็นแหล่งเงินทุนที่จะบรรเทาความเดือดร้อนด้านการเงิน แก่สมาชิก กล่าวคือ สถาบันการเงินปล่อยให้สมาชิกกู้เพื่อบริโภคและเพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพ จำนวน 10,000,000 บาท ซึ่งจากการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้กู้ กู้เงินไปเพื่อการทำการเกษตร กล่าวคือ ปุ๋ย ยา พันธุ์พืช ค่าแรงงาน ค่าเครื่องจักรทางเกษตร ค่าขนส่ง เป็นต้น รองลงมาคือ ความหลากหลายของบริการที่ให้แก่มุมชน จากการสัมภาษณ์ พบว่า สถาบันการเงินมีประเภทของการให้บริการทางการเงินที่หลากหลาย คือ บริการรับฝากเงิน กู้เงิน ถอนเงิน ให้คำปรึกษาทางการเงิน การถือหุ้น และการได้รับสวัสดิการกล่าวได้ว่าบริการทางการเงินของชุมชนมีความเพียงพอและตรงกับความต้องการของสมาชิก รองลงมาคือ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของสถาบันการเงินชุมชน เนื่องจากสถาบันการเงินชุมชนมีปริมาณเงินทุนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง พบว่า เริ่มแรกตั้ง พ.ศ. 2547 มีเงินทุนที่ได้รับสนับสนุนจากรัฐบาลสนับสนุนจำนวน 2,000,000 บาท แต่ปัจจุบัน พบว่า สถาบันมีเงินทุนหมุนเวียนเพิ่มขึ้นจำนวน 12,000,000 บาท นอกจากนั้นสมาชิกผู้ฝากเงินยังได้รับอัตราดอกเบี้ยที่สูงกว่าธนาคารโดยทั่วไป คืออัตราร้อยละ 4 ต่อปี และจ่ายเงินปันผลตามหุ้นอัตราร้อยละ 7-10 ต่อปี ส่วนรายได้ที่สถาบันการเงินจะได้รับคือ รายได้ที่ได้รับจากดอกเบี้ยเงินกู้ ซึ่งเก็บจากสมาชิกที่กู้ ร้อยละ 7 ต่อปีและต่ำที่สุดคือ การขยายโอกาสเข้าถึงและให้บริการทางการเงินแก่สมาชิก กล่าวคือ สถาบันการเงินชุมชนมีการขยายโอกาสการเข้าถึงและให้บริการทางการเงิน คือ เดิมทีก่อนการมีสถาบันการเงินชุมชน พบว่าประชาชนในชุมชนมีการกู้ยืมเงินนอกระบบที่มีอัตราดอกเบี้ยสูงถึงร้อยละ 21 ต่อปี แต่ปัจจุบันสมาชิกไม่มีความจำเป็นต้องพึ่งพาแหล่งเงินทุนนอกระบบและ



ยังเสียดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำกว่าดังที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น นอกจากนั้นยังเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคน เข้ามาใช้บริการโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ได้แก่ การฝากเงิน การถือหุ้นเพิ่ม การกู้เงินและการได้รับสวัสดิการ มีโครงการหรือกิจกรรมที่เอื้ออาทรต่อผู้กู้ที่มีรายได้น้อย กล่าวคือมีโครงการประណอนหนี้ให้ผู้ที่มีผิณดชำระ เงิน หรือไม่มีความสามารถชำระเบี้ยได้ตามกำหนด โดยการ ยืดอายุหนี้ ลดภาระดอกเบี้ยเพื่อให้มียอด ชำระลดลง

สอดคล้องกับข้อมูลของคณะกรรมการกองทุนบ้านและชุมชนเมือง ระบุว่าธนาคารมีรากฐานมา จากการช่วยเหลือพึ่งพากัน มีการออมทรัพย์และภาครัฐก็ให้การสนับสนุนผ่านกองทุนหมู่บ้าน จนกระทั่ง ปัจจุบันองค์กรการเงินชุมชนมีไม่ต่ำกว่า 200,000 แห่ง/กองทุน มีการบริหารจัดการเงินรวมกันไม่น้อย กว่า 150,000 ล้านบาท และหากนำเงินทุนมาหมุนเวียน 5 รอบ ก็จะเท่ากับว่าจะมีเงินมากกว่า 5 แสน ล้านบาทที่หมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจฐานราก ดังนั้น จึงขอเสนอแนะที่มีความสำคัญต่อการจัดตั้งและ พัฒนาสถาบันการเงินชุมชน คือ ภาครัฐควรให้ความสนใจกับการส่งเสริมและพัฒนาระบบการเงินเพื่อ ชุมชน/หรือการเงินเพื่อคนจนที่รู้จักในชื่อการเงินขนาดเล็กหรือ (microfinance) การเงินฐานรากหรือการ เงินชุมชนที่มีการดำเนินการคล้ายกับธนาคารกรามีนของบังคลาเทศ เพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งการระบบ การเงินชุมชนดังกล่าวในการสร้างอาชีพ รายได้ และการจัดสวัสดิการชุมชน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบัน การเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ จากข้อมูลอิทธิพลเชิงสาเหตุเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลของ การนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงิน ชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ เรียงลำดับจากค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุมากไปหาน้อย คือ การบริหารจัดการ สถาบันการเงินชุมชนตามหลักนิติธรรม ความร่วมมือของสมาชิก และการบริหารจัดการสถาบันการเงิน ชุมชนตามหลักจิตสำนึกรับผิดชอบ โดยมีอิทธิพลเชิงสาเหตุเท่ากับ 0.423 , 0.371 และ 0.200 ตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการสถาบันการเงินชุมชนตามหลักนิติธรรม พบว่า สมาชิกมีความคิด เห็นด้วย สูงสุด คือ สมาชิกสถาบันการเงินชุมชนส่วนใหญ่เข้ามามีส่วนร่วมในการร่างระเบียบ รองลงมา คือ มีการบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและไม่เลือกปฏิบัติกับสมาชิก รองลงมา คือ มีการปรับปรุง กฎระเบียบเมื่อสมาชิกส่วนใหญ่เห็นว่าไม่เหมาะสม และต่ำสุดคณะกรรมการสถาบันการเงินชุมชนให้ความสำคัญกับกฎระเบียบของสถาบันการเงินชุมชนเป็นอย่างมาก ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล(2554) ระบุว่า การบริหารตามหลักนิติธรรมส่งผลต่อการสร้างความไว้วางใจ หรือความเชื่อมั่นของสมาชิก กล่าวคือ การบริหารจัดการที่ยึดหลักนิติธรรม เป็นหลักการบริหารที่เกี่ยวข้อง

กับกฎระเบียบของธนาคารหมู่บ้าน ซึ่งมีข้อควรพิจารณา 4 ประเด็น คือ 1) ที่มาของระเบียบ กล่าวคือ สมาชิกมีส่วนร่วมในการร่างระเบียบ 2) มีความเด็ดขาดเมื่อมีการบังคับใช้ เช่น การใช้ฉันทานุมัติหรือความกดดันจากสังคมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบเพื่อบังคับให้สมาชิกชำระหนี้คั้น เช่น การตัดสิทธิในการกู้ การตัดสิทธิในการใช้ทรัพย์สินสาธารณะประโยชน์ การตัดน้ำประปาหมู่บ้าน การตัดสินในเงินกองฉาปนกิจหมู่บ้าน เป็นต้น 3) การนำระเบียบไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัดโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ตลอดจนมีการประกาศหรือ มีการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกได้รับทราบถึงความสำคัญของระเบียบและข้อบังคับอย่างต่อเนื่อง เช่น กรณีธนาคารหมู่บ้านที่จัดตั้งโดยสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชนจะมีการประชาสัมพันธ์หรือแจ้งกฎระเบียบทุกครั้งในวันเปิดทำการ และการบริหารจัดการโดยยึดระเบียบอย่างเคร่งครัดและไม่มีการเลือกปฏิบัติ และ 4) มีการปรับปรุงระเบียบเมื่อสมาชิกส่วนใหญ่มีความคิดเห็นร่วมกันว่าไม่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ดังนั้น การบริหารจัดการตามหลักนิติธรรมของสถาบันการเงินชุมชนควรให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ คือ สมาชิกสถาบันการเงินชุมชนส่วนใหญ่เข้ามามีส่วนร่วมในการร่างระเบียบ มีการบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและไม่เลือกปฏิบัติกับสมาชิก มีการปรับปรุงกฎระเบียบเมื่อสมาชิกส่วนใหญ่เห็นว่าไม่เหมาะสม คณะกรรมการสถาบันการเงินชุมชนให้ความสำคัญกับกฎระเบียบของสถาบันการเงินชุมชนเป็นอย่างมาก

2.2 ด้านความร่วมมือของสมาชิก สมาชิกให้ความร่วมมือในการบริหารและการจัดการของสถาบันเป็นอย่างดี คือ สมาชิกส่วนใหญ่ใช้เงินกู้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด พบว่า สมาชิกที่กู้เงินไปเพื่อการทำการเกษตร กล่าวคือ ปุ๋ย ยา พันธุ์พืช ค่าแรงงาน ค่าเครื่องจักรทางเกษตร ค่าขนส่ง เป็นต้น และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ความสอดคล้องกับงานวิจัยของธงไทย ไชยศิริยุทธ (2550) ได้ศึกษาวิจัยในเรื่องของปัจจัยความสำเร็จของสถาบันการเงินชุมชนในจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า สถาบันการเงินชุมชนในจังหวัดชัยนาท ทั้ง 3 แห่ง มีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นน้อย สถาบันมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีเงินทุนหมุนเวียนไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินงาน ชาวบ้านให้ความร่วมมือกับสถาบันฯ เป็นอย่างดี ชำระหนี้ตามกำหนดทำให้ไม่มีหนี้ค้างชำระ ประธานและกรรมการได้รับการยอมรับจากสมาชิก และการบริการของสถาบันเป็นที่พึงพอใจของสมาชิก ดังนั้น สมาชิกของสถาบันการเงินชุมชนควรให้ความร่วมมือกับสถาบันการเงิน คือ สมาชิกส่วนใหญ่ใช้เงินกู้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

2.3 ด้านการบริหารจัดการสถาบันการเงินชุมชนตามหลักจิตสำนึกรับผิดชอบ กล่าวคือ เจ้าหน้าที่สถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งอ้ายปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเอาใจใส่ เจ้าหน้าที่สถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งอ้ายให้บริการแก่สมาชิกด้วยความสะดวกและรวดเร็ว เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนด



ไว้ตามระเบียบ ข้อบังคับ ด้วยความรับผิดชอบต่อสมาชิกของสุริยจรัส เตชะตันมินสกุล (2554) ระบุว่า การบริหารตามหลักจิตสำนึกรับผิดชอบ ส่งผลต่อการสร้างความไว้วางใจหรือความเชื่อมั่นของสมาชิก กล่าวคือเป็นหลักการบริหารที่เกี่ยวกับจิตสำนึกและความรับผิดชอบของคณะกรรมการธนาการหมู่บ้าน มีข้อควรพิจารณา 5 ประการ คือ 1) คณะกรรมการต้องเสียสละและทุ่มเทในการทำงาน เช่น การเข้าร่วมประชุม การมาทำงานครบทุกวันเปิดการทำงาน เป็นต้น 2) คณะกรรมการต้องคอยประสานงานและอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกโดยไม่เลือกปฏิบัติ 3) คณะกรรมการต้องไม่ละเลยและให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหา 4) คณะกรรมการต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคน และ 5) คณะกรรมการต้องมีความพยายามแสวงหาองค์ความรู้หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกและเครือข่ายภายนอกชุมชนเพื่อนำความรู้ดังกล่าวเข้ามาเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการธนาการหมู่บ้านดั่งนั้น เจ้าหน้าที่สถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเอาใจใส่ให้บริการแก่สมาชิกด้วยความสะดวกและรวดเร็ว เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามระเบียบและข้อบังคับด้วยความรับผิดชอบต่อสมาชิก

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 นโยบาย ผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามระดับความคิดเห็นเฉลี่ย กล่าวคือ เห็นด้วยระดับสูงสุด คือ เป็นแหล่งเก็บออมเงินที่มีความมั่นคง รองลงมาคือ ความหลากหลายของบริการที่ให้แก่ชุมชน รองลงมาคือ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืนของสถาบันการเงินชุมชน และต่ำที่สุดคือ การขยายโอกาสเข้าถึงและให้บริการทางการเงินแก่สมาชิก ดังนั้นภาครัฐควรให้ความสนใจกับการส่งเสริมและพัฒนาระบบการเงินเพื่อชุมชนหรือสถาบันการเงินขนาดเล็กหรือ (microfinance) เพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งพาทางการเงินชุมชนดังกล่าวในการสร้างอาชีพ รายได้ และการจัดสวัสดิการชุมชน โดยการเพิ่มทุนให้กับกองทุนที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อนำไปสู่การเป็นสถาบันการเงินชุมชนที่มีความมั่นคง ซึ่งจะทำให้การฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจในระดับมหภาคให้ดีขึ้น นอกจากนี้ควรส่งเสริมธนาการพาณิชย์หรือธนาการของรัฐ เช่น ธ.ก.ส. และธนาการออมสิน ให้ดำเนินการสนับสนุนหรือเป็นพี่เลี้ยงในการดูแล กำกับ ให้ทุนหรือจัดการในมิติอื่นๆ ให้กับกองทุนการเงินชุมชน โดยมุ่งเน้นการจัดการและการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญ โดยยึดหลักการที่สอดคล้องกับกระบวนการภาคประชาชน ที่ไม่ให้ถูกครอบงำโดยภาครัฐ เช่น การให้กองทุนเป็นอิสระ โดยไม่ถือกองทุนชุมชนเป็นสาขาย่อยของธนาการพาณิชย์หรือธนาการของรัฐ

1.2 ผลการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ ส่งผลต่อชุมชนหลายด้าน นอกจากนั้นยังพบว่าการบริหารและจัดการที่ดีกล่าวคือ หลักนิติธรรมและความรับผิดชอบ สะท้อนให้เห็นถึงขีดความสามารถในการบริหารองค์กรการเงินชุมชน ดังนั้น ภาครัฐควรส่งเสริมและพัฒนาระบบการเงินเพื่อชุมชนหรือสถาบันการเงินขนาดเล็กหรือ (microfinance) โดยให้ความเป็นอิสระในการบริหารและการจัดการโดยเฉพาะการพัฒนาการสร้างกฎระเบียบในการบริหารและการจัดการ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 พบว่า การบริหารที่ยึดหลักนิติธรรมหรือกฎระเบียบส่งผลต่อผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น การการบริหารและการจัดการของสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการตามหลักนิติธรรมของสถาบันการเงินชุมชนควรให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ คือ สมาชิกสถาบันการเงินชุมชนส่วนใหญ่เข้ามามีส่วนร่วมในการร่างระเบียบ มีการบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและไม่เลือกปฏิบัติกับสมาชิก มีการปรับปรุงกฎระเบียบเมื่อสมาชิกส่วนใหญ่เห็นว่าไม่เหมาะสม คณะกรรมการสถาบันการเงินชุมชนให้ความสำคัญกับกฎระเบียบของสถาบันการเงินชุมชนเป็นอย่างมาก

2.2 พบว่า การบริหารที่ยึดหลักหลักความรับผิดชอบต่อผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น การบริหารและการจัดการของสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างควรให้ความสำคัญกับการบริหารและการจัดการตามหลักความรับผิดชอบต่อผล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่สถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเอาใจใส่ ให้บริการแก่สมาชิกด้วยความสะดวกและรวดเร็ว เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามระเบียบและ ข้อบังคับด้วยความรับผิดชอบต่อสมาชิก

2.3 พบว่า ความร่วมมือของสมาชิกส่งผลต่อผลของการนำนโยบายการยกระดับองค์กรการเงินชุมชนให้เป็นสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้างไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น การบริหารและการจัดการของสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้าง ควรให้ความสำคัญกับการสร้างจิตสำนึกให้สมาชิกร่วมมือกับสถาบันการเงิน กล่าวคือ สมาชิกส่วนใหญ่ใช้เงินกู้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไปควรจะมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ระหว่างสถาบันการเงินชุมชน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร และสถาบันการศึกษา ทั้งนี้เพื่อพัฒนาศักยภาพให้ด้านการบริหารและการจัดการสถาบันการเงินชุมชนบ้านทุ่งฮ้าง



เอกสารอ้างอิง

ธงไทย ไชยหิรัญการ. (2550). *ปัจจัยความสำเร็จของสถาบันการเงินชุมชนในจังหวัดชัยนาท*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล. (2554). *อิทธิพลของการบริหารจัดการที่ดีและการสร้างทุนทางสังคมต่อความสามารถในการสนับสนุนการสะสมทุนของชุมชน โดยธนาคารหมู่บ้านตามแนวพระราชดำริภาคเหนือตอนบน*. *คุชภูมินิพนธ์ปริญาเอก*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Newyork : Harper and Row Publication.

ผลการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงใหม่
ไปสู่การปฏิบัติ
Result Policy Disaster Prevention and Relief of Local
Administrative Organization in District City Chiang Mai
Implementation

ชาณวิทย์ คุณาวิวัฒนางกูร และสุริยจรัส เตชะตันมีนสกุล
วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องผลการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติมีวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติและ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน สมาชิกสภาท้องถิ่น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และประชาชนทั่วไป รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 160 คน สถิติที่ใช้และวิเคราะห์ คือ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ จำแนกตามส่วนของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน (Inference Statistics) โดยเทคนิคสมการถดถอยเชิงเส้น (Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ โดยภาพรวม พบว่า ประสิทธิภาพรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.83) เรียงลำดับตามระดับความคิดเห็นเฉลี่ย ได้แก่ เห็นด้วยระดับมาก คือ ด้านการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ ด้านการจัดการในภาวะฉุกเฉินอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.87) และ ต่ำที่สุด คือ ด้านการฟื้นฟูและปรับสภาพระบบสาธารณูปโภคการดำรงชีวิตรวมถึงวิถีความเป็นอยู่ ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.86) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบล

ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ เรียงลำดับจากค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุมากไปหาน้อย คือ ความพอเพียงของงบประมาณ การประสานความร่วมมือกับองค์กรภาคี และการจัดเตรียมความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยมีอิทธิพลเชิงสาเหตุเท่ากับ 0.390, 0.284 และ 0.219 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะต่อการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไปปฏิบัติให้สำเร็จในภาพรวม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้การสนับสนุนทรัพยากรให้มีความพร้อมในการจัดการสาธารณภัยทั้งในด้านงบประมาณที่มีความเพียงพอ ในการดำเนินงานและการจัดสวัสดิการให้กับอาสาสมัคร การประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชนที่เกี่ยวข้อง ความรู้และทักษะของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ที่สภาพสมบูรณ์สามารถนำไปใช้งานได้ตลอดเวลาและเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยใช้ในการจัดการกับสาธารณภัยและประเมินสถานการณ์ความเสี่ยงจากภัยนั้นๆ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

Abstract

The research titled 'Effectiveness of taking the educational task transfer policy at Rongkoh Sub-district Administrative Organization (RSAO), Lampang province to practice' had the objectives to 1) assess the effectiveness of taking the educational task transfer policy at RSAO to practice 2) study the factors affecting the results taking the educational task transfer policy at RSAO to practice. This research used the quantitative research methodology. The population in this study consisted of the executives, teachers, workers/hired school staff, School Committee, executives/members of council/ officers, government officials of RSAO and parents totaled 126 persons. The statistics used in data analysis were general descriptive statistics: Frequencies, Means and Standard Deviations and inference statistics of Multiple Regression technique.

The research titled 'Effectiveness of taking the educational task transfer policy at Rongkoh Sub-district Administrative Organization (RSAO) to practice in the overall 4 sides from data analysis found that the concerned persons agreed at the high level ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.59). Sorted by the average feedback: 1) agree the most effective is the work of General Administration ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.57), followed by the administrative budget ($\bar{x} = 4.30$, SD = 0.58). and the minimum amount of administrative personnel ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.40), and 2) agree to a large extent the effectiveness of academic management



($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.58). Factors affecting the effectiveness of taking the educational task transfer policy at Rongkoh Sub-district Administrative Organization (RSAO) to practice ranked from causal effects from high to low were support from local government, educational support policy, leading for the educational executives, supports from network of educational management cooperation, community support and cooperation from local politics with the causal influences of =0.462, 0.289, 0.142, 0.1260.103 and 0.094 respectively.

Recommendations for the policy of educational task transfer to practice in the overall picture include the local executives should support the resources for the readiness to manage the education in the sides of budget, materials and equipment, building, technological tool system, appropriate and sufficient number and quality of the personnel including the search for cooperation and building of educational support network from both inside and outside the organization for the benefits of exchange and development of knowledge and support of educational activities leading to joint effective local educational administration.

Keywords: Effectiveness; Educational task transfer

1. บทนำ

พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขตท้องถิ่นของตน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แปลงนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่สอดคล้องกับนโยบายในแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดมาปฏิบัติในเขตท้องถิ่นของตน ซึ่งในระหว่างสถานการณ์ปกตินั้น ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ นั้นได้มีการเตรียมความพร้อม ทั้งแผนการและขั้นตอนปฏิบัติการเพื่อลดความเสี่ยงจากสาธารณภัยที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีการเตรียมความพร้อมแบ่งเป็นระยะของการเกิดสาธารณภัย ดังนี้ 1) ก่อนเกิดภัย เพื่อดำเนินการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย 2) ขณะเกิดภัยดำเนินการเพื่อจัดการในภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน และ 3) หลังจากภัยสิ้นสุดโดยเป็นระยะของการฟื้นฟูและปรับสภาพระบบสาธารณูปโภค การดำรงชีวิตรวมถึงวิถีความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจึงเป็นงานหนึ่งในภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ที่มีความสำคัญอย่างมากในการบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้กับประชาชนของท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน แต่ในปัจจุบันนั้นสาธารณภัยที่เกิดขึ้น

มีความรุนแรงยิ่งขึ้น ทั้งภัยที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและเกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ รวมถึงสภาพบริบทของชุมชนที่เปลี่ยนแปลงอีกทั้งสภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างหลากหลายทั้งนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นในการบริหารองค์กรในปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อประเมินผลการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ จึงประเมินผลของการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ ข้อค้นพบจากการศึกษาใช้เป็นสารสนเทศในการเสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองเชียงใหม่ให้มีผลสำเร็จและพัฒนาอย่างต่อเนื่องสืบไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการศึกษาในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนั้นมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ กล่าวคือ สถิติเชิงพรรณนาเพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอนุมานเพื่อประมาณค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรตามที่มีผลต่อตัวแปรอิสระโดยเทคนิคสมการถดถอยเชิงเส้น (Multiple Regression Analysis : MRA)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้นำชุมชน จำนวน 20 ราย สมาชิกสภาท้องถิ่น จำนวน 20 ราย อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน 50 ราย และประชาชนในพื้นที่ จำนวน 70 ราย รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 160 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเช็ครายการ (Check List) ตามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิผลและปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลของผลการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย ได้ดำเนินการ คือ ขั้นที่ 1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 2 รวบรวมความรู้ที่ได้จากขั้นที่ 1 มานิยามเชิงปฏิบัติ



การเพื่อสร้างตัวชี้วัดและกำหนดมาตราวัด ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ได้เสนอผู้ทรงคุณวุฒิทางการวิจัยเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content of Validity) ผลการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 1 แปลว่าข้อคำถามมีความตรงเชิงเนื้อหา ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงเนื้อหาจากนั้นจึงนำไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้ที่เกี่ยวข้องที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น(Reliability) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach-Alpha) ของตัวแปรทุกชุด มากกว่า 0.7 กล่าวคือชุดตัวแปรวัดประสิทธิผลด้านวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 ชุดตัวแปรวัดประสิทธิผลด้านงบประมาณ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 ชุดตัวแปรวัดประสิทธิผลด้านบริหารบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และชุดตัวแปรวัดประสิทธิผลด้านทั่วไป มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 แปลว่า เครื่องมือวัดหรือแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์ จำแนกตามประเภทข้อมูล คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ข้อมูล เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อาชีพ ที่อยู่อาศัย โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อประสิทธิผลและปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง และ 3) การวิเคราะห์ค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโดยใช้สถิติอนุมาน (Inference Statistics) โดยเทคนิคการวิเคราะห์เทคนิคการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น (Regression Analysis)

4. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยได้จัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.30 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.50 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.60 นอกจากนั้นมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับประถม ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และระดับสูงกว่าปริญญาตรีตามลำดับ และส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 27.50 นอกจากนั้น คือ อาชีพรับราชการ อาชีพค้าขาย อาชีพธุรกิจส่วนตัว อาชีพอื่นๆ อาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ และอาชีพพนักงานบริษัท ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ โดยภาพรวม พบว่า ประสิทธิผลรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.77) เรียงลำดับตามระดับความคิดเห็นเฉลี่ย ได้แก่ เห็นด้วยระดับมาก

สูงสุด คือ ประสิทธิภาพด้านการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ ประสิทธิภาพด้านการจัดการในภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.87) และต่ำที่สุดคือ ประสิทธิภาพด้านการฟื้นฟูและปรับสภาพระบบสาธารณูปโภคการดำรงชีวิตรวมถึงวิถีความเป็นอยู่ ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.86)

2. ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เรียงลำดับตามระดับความคิดเห็นมากไปหาน้อย กล่าวคือ เห็นด้วยมาก ได้แก่ 1) ความสอดคล้องของนโยบาย ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.84) กล่าวคือ เทศบาลตำบลได้กำหนดนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลโดยสอดคล้องกับนโยบายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของจังหวัดและได้มีการแปลงนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไปสู่การปฏิบัติ โดยสอดคล้องสภาพบริบทของพื้นที่ 2) การพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.90) กล่าวคือ เทศบาลตำบลมีการจัดกิจกรรมและส่งบุคลากรไปฝึกอบรม เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะด้านการควบคุมและระงับเหตุฉุกเฉินที่เกี่ยวข้องกับสาธารณภัย ได้แก่ หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หลักสูตรการใช้เครื่องวิทยุคมนาคมแบบสังเคราะห์ความถี่ หลักสูตรพนักงานดับเพลิงขั้นต้น หลักสูตรพนักงานดับเพลิงขั้นก้าวหน้า และหลักสูตรครูฝึกดับเพลิง ให้กับเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง 3) การจัดเตรียมความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.75) กล่าวคือ ความพร้อมของ รถดับเพลิง รถน้ำ ชุดกันความร้อน อุปกรณ์ในการดับเพลิง อุปกรณ์ทางการแพทย์ในการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ และสัญญาณแจ้งเตือนภัย ในการนำไปปฏิบัติงานได้อย่างทันทีเมื่อเกิดเหตุสาธารณภัย 4) การประชาสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.82) กล่าวคือ เทศบาลตำบลมีการแจ้งข่าวสารและข้อเท็จจริง กับเหตุการณ์สาธารณภัยที่เกิดขึ้นและคาดว่าจะเกิด ได้แก่ การประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย วิทยุชุมชน การประชุมหมู่บ้าน สื่อสาธารณะ สื่อวิทยุ และสื่อโทรทัศน์ เพื่อให้ประชาชนในชุมชนมีการเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ ลดผลกระทบที่อาจสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในชุมชน อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง 5) การสร้างความตระหนักแก่ชุมชน ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.79) กล่าวคือ เทศบาลตำบลมีการรณรงค์ให้ประชาชนรับรู้หรือเล็งเห็นความสำคัญของการบรรเทาสาธารณภัยและมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้กับชุมชน อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง 6) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.84) กล่าวคือ เทศบาลตำบลมีการแต่งตั้ง อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และมอบหมายภารกิจ ได้แก่ 1) ดูแลความเรียบร้อยภายในชุมชน 2) อำนาจความสะดวกในการจราจรภายในชุมชน 3) ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องสาธารณภัยให้กับชุมชน และ 4) ช่วยเหลืองานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตามที่ได้รับมอบหมาย และมีการฝึกอบรมทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน รวมถึงมีการจัดสวัสดิการให้ อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) เช่น 1) เบี้ยเลี้ยง 2) เครื่องแต่งกาย 3) เงินสงเคราะห์เมื่อบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ และ 4.รางวัลอาสาสมัครดีเด่น อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง



7) การประสานความร่วมมือกับองค์กรภาคี ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.79) กล่าวคือ เทศบาลตำบลมีการประสานงานเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในชุมชนและหน่วยงานภายนอกชุมชน ได้แก่ 1) เครือข่ายวิทยุชุมชน 2) ศูนย์สุขภาพชุมชน 3) สถานประกอบกิจการภายในชุมชน 4) มูลนิธิ 5) โรงพยาบาลภาคเอกชน 6) เทศบาลตำบลข้างเคียง และ 7) สถานีวิทยุเครือข่ายอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง และ 8) ความพอเพียงของงบประมาณ ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.78) กล่าวคือ เทศบาลตำบลได้รับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขตพื้นที่ของตนในการอพยพประชาชนจัดหาที่พักชั่วคราวให้กับผู้ประสบภัย สงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย เช่น ถูยั้งชีพ ค่าเครื่องมือในการประกอบอาชีพ ค่าวัสดุซ่อมแซมที่พักอาศัย จ้างเจ้าหน้าที่มารักษาความสงบเรียบร้อย จัดการด้านสาธารณสุข เช่น เวชภัณฑ์ยารักษาโรค อาหารเสริมที่จำเป็น เคมีภัณฑ์ และจัดการด้านสาธารณูปโภค เช่น ระบบการขนส่ง ระบบไฟ ระบบประปา อย่างเพียงพอและครอบคลุม เรียงตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนํานโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ เรียงลำดับจากค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุมากไปหาน้อย คือ ความพอเพียงของงบประมาณ การประสานความร่วมมือกับองค์กรภาคี และการจัดเตรียมความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยมีอิทธิพลเชิงสาเหตุเท่ากับ 0.390 , 0.284 และ 0.219 ตามลำดับ

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการนํานโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพด้านการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย จากศึกษาพบว่า ผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นต่อประสิทธิภาพด้านการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ เทศบาลตำบลได้เตรียมความพร้อมสัญญาณเตือนภัยของชุมชนให้สามารถใช้งานได้อย่างปกติเมื่อเกิดเหตุสาธารณภัยเพื่อแจ้งข่าวสารสาธารณภัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อชุมชน อีกทั้งยังมีการฝึกอบรมให้ความรู้กับชุมชนเรื่องสาธารณภัยและการป้องกันรวมถึงแต่งตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และมอบหมายภารกิจเพื่อช่วยเหลืองานบรรเทาสาธารณภัย และดูแลความสงบเรียบร้อยเพื่อลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย

ทั้งนี้การลดความเสี่ยงจากสาธารณภัยเป็นไปตามระเบียบของแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558 ได้กำหนดว่าการลดความเสี่ยงจากสาธารณภัยเป็นการลดโอกาสที่จะได้รับผลกระทบจากสาธารณภัยอย่างเป็นระบบ โดยวิเคราะห์และการจัดการกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุและผลกระทบของสาธารณภัย เพื่อลดความถี่และลดปัจจัยที่ทำให้เกิดความเปราะบาง และเพิ่มศักยภาพของบุคคล ชุมชน และสังคมให้เข้มแข็งในการจัดการปัญหาในปัจจุบัน รวมถึงป้องกันความเสียหายที่อาจ

เกิดขึ้นในอนาคต (คณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ, 2558 : 15) ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องมีกลยุทธ์เพื่อลดความเสี่ยงจากสาธารณภัยเพื่อหลีกเลี่ยงภัยอันตรายและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและให้มีแนวทางในการปฏิบัติในการป้องกัน ลดผลกระทบ และการเตรียมความพร้อมที่มีประสิทธิภาพ โดยการสร้างระบบการประเมินความเสี่ยงจากสาธารณภัยให้มีมาตรฐานรวมถึงการพัฒนามาตรการลดความความเสี่ยงจากสาธารณภัยและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนและทุกระดับสร้างแนวทางการปฏิบัติในการลดความความเสี่ยงจากสาธารณภัย

ทั้งนี้จากประสิทธิผลด้านการลดความความเสี่ยงจากสาธารณภัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ดังกล่าวข้างต้นทำให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาประสิทธิผลในการลดความความเสี่ยงจากสาธารณภัยได้โดยเตรียมความพร้อมสัญญาณเตือนภัยของชุมชนให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลาและฝึกอบรมให้ความรู้กับชุมชนเรื่องสาธารณภัยและการป้องกันอย่างต่อเนื่องรวมถึงแต่งตั้งอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ช่วยเหลืองานบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อลดความความเสี่ยงจากสาธารณภัยอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของชนิดดา เพ็ชรการณ์ (2553) ในผลการวิจัยเรื่องแนวทางในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลโคกสูง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การลดความความเสี่ยงจากสาธารณภัย ก่อนเกิดภัยโดยมีการประเมินความเสี่ยงจากภัย กำหนดพื้นที่เสี่ยงที่อาจเกิดภัยขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบ อีกทั้งยังจัดทำฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ของตน ส่งเสริมให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่ชุมชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้าง เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือและลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสาธารณภัย

2. ประสิทธิผลด้านการจัดการในภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน จากศึกษา พบว่าผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นต่อประสิทธิผลด้านการจัดการในภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ เทศบาลตำบลสามารถเข้าระงับเหตุอัคคีภัยภายในชุมชนได้อย่างเป็นระบบและรวดเร็ว อีกทั้งเทศบาลตำบลมีหน่วยงานระดับ มูลนิธิ โรงพยาบาลและเทศบาลข้างเคียง เข้ามาช่วยเหลือภายในชุมชนเมื่อเกิดเหตุได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

ทั้งนี้การจัดการในภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน เป็นไปตามระเบียบของแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558 ได้กำหนดว่าจัดการในภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน เป็นการบูรณาการการจัดการในภาวะฉุกเฉิน โดยการจัดระบบจัดการทรัพยากร และการกิจความรับผิดชอบ เพื่อเผชิญเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้นทุกรูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความสูญเสียที่จะมีต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ทรัพยากร สภาพแวดล้อม สังคม และประเทศให้ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด (คณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ,



2558 : 15) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกฤษเพชร เพชรบุรณิน (2541) ศึกษาเรื่องการเพิ่มสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุข ในการจัดการสาธารณสุขจากไฟฟ้า พบว่า การเพิ่มสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขในการจัดการไฟฟ้าสามารถพัฒนาได้โดยคำนึงถึงปัจจัยได้แก่ ปัจจัยนำเข้า คืออาสาสมัครสาธารณสุขที่เข้ารับการฝึกอบรม กระบวนการดำเนินงาน การฝึกอบรมความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ผลงาน ได้แก่ อาสาที่ผ่านการฝึกอบรมและมีการฝึกซ้อมจำลองเหตุการณ์ ผลลัพธ์ ได้แก่ ความรู้ สมรรถนะและทัศนคติของอาสาสมัครสาธารณสุขในการจัดการกับไฟฟ้า และผลกระทบที่จะต่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขของอาสาสมัครสาธารณสุขในการจัดการกับไฟฟ้าได้อย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

3. ประสิทธิภาพด้านการฟื้นฟูและปรับสภาพระบบสาธารณูปโภคการดำรงชีวิตรวมถึงวิถีความเป็นอยู่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้เกี่ยวข้องเห็นด้วยว่ามีผลต่อประสิทธิภาพด้านการฟื้นฟูและปรับสภาพระบบสาธารณูปโภคการดำรงชีวิตรวมถึงวิถีความเป็นอยู่ อยู่ในระดับมาก กล่าวคือ เทศบาลตำบลสามารถซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคของชุมชนหลังจากได้รับความเสียหายจากสาธารณสุขให้กลับคืนสู่ปกติอย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถช่วยเหลือและฟื้นฟูครอบครัวผู้ประสบภัยภายในชุมชนได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง และสามารถดำเนินการซ่อมแซมบ้านเรือนและอาคารสถานที่ของผู้ประสบภัยภายในชุมชนได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

ทั้งนี้การจัดการการฟื้นฟูและปรับสภาพระบบสาธารณูปโภคการดำรงชีวิตรวมถึงวิถีความเป็นอยู่เป็นไปตามระเบียบของแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขแห่งชาติ พ.ศ. 2558 ได้กำหนดว่าการฟื้นฟูและปรับสภาพระบบสาธารณูปโภคการดำรงชีวิตรวมถึงวิถีความเป็นอยู่ เป็นการปรับสภาพระบบสาธารณูปโภค การดำรงชีวิต และสภาวะวิถีความเป็นอยู่ของชุมชนที่ประสบภัยให้กลับสู่สภาวะปกติหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นและปลอดภัยกว่าเดิมตามความเหมาะสม โดยนำปัจจัยในการลดความเสี่ยงจากสาธารณสุขมาดำเนินการในการฟื้นฟูรวมถึงการซ่อมสร้าง (Reconstruction) และการฟื้นฟูสภาพ (Rehabilitation) (คณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขแห่งชาติ, 2558 : 16) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุเทพ สิงห์มาพะ (2549) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการฟื้นฟูการท่องเที่ยวหลังประสบธรณีพิบัติภัยสึนามิ ในเขตตำบลกมลา อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูการท่องเที่ยวได้แก่ การขาดการประชาสัมพันธ์ และการส่งเสริมการท่องเที่ยว ขาดความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ ขาดงบประมาณในการฟื้นฟูการท่องเที่ยวส่วนปัจจัยที่การมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการฟื้นฟูการท่องเที่ยวหลังประสบธรณีพิบัติภัยสึนามิ ได้แก่ ปัจจัยการได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐในการปรับปรุงแหล่งภูมิทัศน์ และส่งเสริมการประกอบอาชีพใหม่การได้รับเงินทุนในการประกอบอาชีพใหม่ การได้รับสิทธิกู้ยืมเงินเพื่อการประกอบอาชีพและ

ได้รับความช่วยเหลือแนะนำทางกฎหมาย การได้รับเครื่องมืออุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ และจัดให้มีการศึกษาอบรมสร้างความเข้าใจกับประชาชนในแหล่งท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการฟื้นฟูการท่องเที่ยวหลังจากประสบภัยสึนามิ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติ ทั้ง 3 ด้าน สามารถเรียงลำดับจากค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้

1. ความพอเพียงของงบประมาณ มีค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุมากที่สุดเท่ากับ 0.390 กล่าวคือเทศบาลตำบลได้รับงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเขตพื้นที่ของตนในการอพยพประชาชน จัดหาที่พักชั่วคราวให้กับผู้ประสบภัย สงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัย เช่น ถูยั้งชีพ ค่าเครื่องมือในการประกอบอาชีพ ค่าวัสดุซ่อมแซมที่พักอาศัย งบประมาณในการจ้างเจ้าหน้าที่มารักษาความสงบเรียบร้อย งบประมาณในการจัดการด้านสาธารณสุข เช่น เวชภัณฑ์ยารักษาโรค อาหารเสริมที่จำเป็นเคมีภัณฑ์ และงบประมาณในการจัดการด้านสาธารณูปโภค เช่น ระบบการขนส่ง ระบบไฟ ระบบประปา โดยยกตัวอย่างเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองเชียงใหม่ทั้ง 8 ตำบลที่ได้จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานเฉพาะงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยอ้างอิงข้อมูลจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2560 ของแต่ละเทศบาล ดังนี้ 1) เทศบาลตำบลช้างเผือก งบประมาณ 3,268,800 บาท 2) เทศบาลตำบลท่าศาลา งบประมาณ 785,000 บาท 3) เทศบาลตำบลป่าแดด งบประมาณ 641,000 บาท 4) เทศบาลตำบลฟ้าฮ่าม งบประมาณ 767,500 บาท 5) เทศบาลตำบลสันผีเสื้อ งบประมาณ 407,400 บาท 6) เทศบาลตำบลสุเทพ งบประมาณ 3,300,000 บาท 7) เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง งบประมาณ 2,280,280 บาท 8) เทศบาลตำบลหนองหอย งบประมาณ 1,025,000 บาท ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการได้รับงบประมาณที่มีความพอเพียงของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่มาจัดสรรให้เหมาะสมนั้น จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการดำเนินงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จยิ่งขึ้น

2. การประสานความร่วมมือกับองค์กรภาคี มีค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุมากที่สุดเท่ากับ 0.284 กล่าวคือเทศบาลตำบลมีการประสานงานเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในชุมชนและหน่วยงานภายนอกชุมชน ได้แก่ เครือข่ายวิฑูรย์ชุมชน ศูนย์สุขภาพชุมชน สถานประกอบกิจการภายในชุมชน มูลนิธิโรงพยาบาลภาคเอกชน เทศบาลตำบลข้างเคียง และสถานีวิฑูรย์เครือข่ายในการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยการบูรณาการร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการกับภาวะฉุกเฉินอย่างมีมาตรฐานเพื่อที่จะให้ผู้ประสบภัยได้รับความช่วยเหลือได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุมลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้น้อยที่สุด ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการที่เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ได้ประสานความร่วมมือกับองค์กร



ภาคีทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จยิ่งขึ้น

3. การจัดเตรียมความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าอิทธิพลเชิงสาเหตุมากที่สุดเท่ากับ 0.219 กล่าวคือ เทศบาลตำบลมีการจัดเตรียมความพร้อมของ รถดับเพลิง รถน้ำ ชุดกันความร้อน อุปกรณ์ในการดับเพลิง อุปกรณ์ทางการแพทย์ในการปฐมพยาบาลผู้บาดเจ็บ และสัญญาณแจ้งเตือนภัย ในการนำไปปฏิบัติงานได้อย่างทันที่เมื่อเกิดเหตุสาธารณภัยนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการเผชิญเหตุฉุกเฉินที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและไม่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้อย่างทันที่ทั่วทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีความพร้อมและความทันสมัยนั้นเป็นเสมือนเครื่องมือชิ้นสำคัญของเทศบาลตำบลในการปฏิบัติการกิจในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สามารถเข้าระงับเหตุการณ์ได้อย่างรวดเร็วลดความเสี่ยงที่อาจจะขยายเป็นวงกว้างจากภัยนั้นเพื่อช่วยเหลือชีวิตของผู้ประชาชนและผู้สับภัยในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบน้อยที่สุด ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการที่เทศบาลตำบลในอำเภอเมืองเชียงใหม่ได้จัดเตรียมความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์รวมถึงการพัฒนาระบบในการแจ้งเหตุฉุกเฉินที่มีความทันสมัยและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างทันที่เมื่อเกิดเหตุสาธารณภัยนั้นจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จยิ่งขึ้น

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อการนำนโยบายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไปปฏิบัติให้สำเร็จในภาพรวมคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้การสนับสนุนทรัพยากรให้มีความพร้อมในการจัดการกับสาธารณภัยทั้งในด้านงบประมาณ การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคีทั้งภายในและภายนอกชุมชนรวมถึงองค์กรอื่นๆที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบูรณาการร่วม วัสดุอุปกรณ์ที่มีสภาพพร้อมใช้งานและระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งหมดนี้จึงเป็นปัจจัยที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดตั้งศูนย์บริการแบบครบวงจรในรูปแบบของ (Service Center) ที่รวมทั้งการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) ระบบ CCTV ตามจุดเสี่ยงภายในพื้นที่ และศูนย์รับเรื่องทุกข์ 191 ไว้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของแต่ละที่โดยการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งตัวแทนของเจ้าหน้าที่หน่วยงานนั้นมาประจำหรือผลัดเปลี่ยนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรับคำสั่งจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็วและครอบคลุมต่อเหตุการณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารและการจัดการกับสาธารณภัยและเหตุฉุกเฉินได้อย่างครบวงจรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน



เอกสารอ้างอิง

- กฤษเพชร เพชรบุรณิน. (2541). การเพิ่มสมรรถนะของอาสาสมัครรักษาดินแดน (อส.) ในการจัดการสาธารณภัยจากไฟฟ้า. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ. (2558). แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558. กรุงเทพมหานคร: กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.
- ชนิดดา เพ็ชรการณ. (2553). แนวทางในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเทศบาลตำบลโคกสูง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ สิงห์มาพะ. (2549). การมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการฟื้นฟูการท่องเที่ยวหลังประสบภัยพิบัติภัยสึนามิ ในเขตตำบลกมลา อำเภอกะทู้ จังหวัดภูเก็ต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

พรรคการเมืองกับการหาเสียงเลือกตั้ง

Political Party and Election Campaign

สมัยศ ปัญญามาก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา

บทคัดย่อ

การหาเสียงเลือกตั้งของพรรคการเมืองเป็นกระบวนการหนึ่งที่เกิดจากการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ซึ่งเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นโดยความเต็มใจของประชาชน ไม่ว่าจะใช้วิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐหรือต่อการบริหารงานของรัฐ หรือต่อการเลือกผู้นำทางการเมืองของรัฐบาล ไม่ว่าจะเป็นในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ

การหาเสียงเลือกตั้งของพรรคการเมืองส่วนใหญ่จะใช้วิธีการทำงานของหัวคะแนนประกอบด้วยหัวคะแนนหลัก ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสนิทสนมเป็นการส่วนตัวกับผู้สมัครในทางใดทางหนึ่ง เช่น เป็นญาติ พี่น้อง หรือเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ มีบุญคุณต่อกัน และหัวคะแนนรอง เป็นหัวคะแนนระดับล่าง อาจเป็นบุคคลที่ไม่ได้สนิทสนมกับผู้สมัครเป็นการส่วนตัวในทางใดทางหนึ่ง เช่น ข้าราชการชั้นผู้น้อย ครูผู้ใหญ่นบ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่นบ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานชมรมกลุ่มอาชีพต่างๆ

คำสำคัญ: พรรคการเมือง; การหาเสียงเลือกตั้ง

Abstract

Election campaign of political parties is a process caused by political participation of people. Which is an action that arises by the willingness of the people Whether using legitimate methods or not To influence government policy formulation or to the administration of the state Or to choose the political leader of the government Whether at the local or national level.

Most political party election campaigns will use the work of a canvasser, consisting of a main campaigner who is personally intimate with the applicant in some way, such as relatives. Or a person with a foster relationship Have merit And vice versa Is a lower level campaigner May be a person who is not intimate with the applicant personally

in any way, such as a small government official Headman teacher Assistant headman Member of the Tambon Administrative Organization Council President of various professional club groups.

Keywords: Political Party; Election

1. บทนำ

ในสภาพการณ์ปัจจุบันที่ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการเลือกตั้ง ซึ่งเป็นกระบวนการวินิจฉัยสั่งการอย่างเป็นทางการที่ประชาชนเลือกปัจเจกบุคคล เพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งทางการเมือง การเลือกตั้งจึงเป็นกลไกปกติที่ใช้ในระบอบประชาธิปไตยแบบมีผู้แทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งเป็นปรากฏการณ์สื่อสารทางการเมืองที่สำคัญในระบอบประชาธิปไตย โดยการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้ประชาชนรู้จักตัวตนของผู้สมัครรับเลือกตั้ง และประชาชนสามารถเลือกผู้ที่จะเป็นผู้แทนของตนเพื่อเข้าไปเป็นรัฐบาลและทำหน้าที่จัดสรรทรัพยากรของชาติ จึงนับได้ว่าการหาเสียงของพรรคการเมืองเป็นปัจจัยนำเข้าของระบบการเมืองการปกครอง (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2545 : 6) ภายใต้ระบบการเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้แต่ละพรรคการเมืองมีการแข่งขันกันอย่างอิสระ ภายใต้กรอบกฎหมาย ทำให้พรรคการเมืองและผู้สมัครรับเลือกตั้งพยายามวางกลยุทธ์ในการสื่อสารรณรงค์หาเสียงอย่างสร้างสรรค์ให้มีประสิทธิภาพจนสามารถดึงดูดให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเลือกตั้งให้มากที่สุด (Norris et al., 1999 : 54) อย่างไรก็ตาม หากพรรคการเมืองหรือผู้สมัครรับเลือกตั้งคนไหนได้รับคะแนนสนับสนุนจากประชาชนมากที่สุดจะได้รับชัยชนะเหนือคู่แข่งของตน และยังได้เป็นตัวแทนของประชาชนเข้าไปทำหน้าที่ในรัฐบาลด้วย จึงทำให้มีการแข่งขันกันสูงระหว่างพรรคการเมืองต่างๆ เพื่อให้ได้ชัยชนะ แม้ว่าจะใช้วิธีสกปรกหรือที่เรียกว่า “สาดโคลน” ใส่พรรคคู่แข่งก็ตาม

กลยุทธ์การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะที่เป็นเครื่องมือการหาเสียงเลือกตั้งที่สำคัญ และมีส่วนช่วยพัฒนาระบอบประชาธิปไตย กลยุทธ์การตลาดทางการเมือง (Political Marketing Strategy) ที่ใช้สื่อสารผ่านสื่อโฆษณาทางการเมือง (Political Advertising Media) เป็นเครื่องมือหลักในการสื่อสารสร้างการรับรู้ และสร้างความพึงพอใจต่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งเป็นสำคัญ เมื่อประชาชนได้รับรู้และเรียนรู้นโยบายการหาเสียงของพรรคการเมืองและผู้สมัครรับเลือกตั้งจนเกิดความพึงพอใจแล้วจะนำไปสู่การเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง (Watson & Campbell, 2003 : 1) ซึ่งนโยบายของพรรคการเมืองในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของประเทศทางแถบซีกโลกตะวันตก ถือว่านโยบายและประเด็นการหาเสียงเลือกตั้งนั้นสำคัญมาก หากผู้สมัครสามารถทำให้ผู้เลือกตั้งเข้าใจและยอมรับประเด็นหรือนโยบายที่น่าเสนอ และสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างก็จะส่งผล



ต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งของประชาชนได้ วิธีการของผู้สมัครรับเลือกตั้งเลือกประเด็นการนำเสนอมักเป็นประเด็นที่ผู้สมัครเชื่อว่าจะได้รับคะแนนนิยมสูงสุด การนำเสนอประเด็นต้องไม่ซับซ้อนจนเกินไป และขณะเดียวกันต้องครอบคลุมสิ่งที่เป็นที่นิยมของมวลชนด้วย การตัดสินใจเลือกของผู้มีสิทธิเลือกตั้งขึ้นอยู่กับข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับสัมพันธ์กับความคิดพื้นฐานของตนเอง เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วผู้มีสิทธิเลือกตั้งจะให้น้ำหนักความสำคัญ ตามประเด็นที่ตนเองสนใจ เช่น หากพรรคชูนโยบายเรื่องปากท้องประชาชนหรือ 30 บาทรักษาทุกโรค เป็นต้น (Adam F. Simon, 2002 : 30)

แม้ว่าในต่างประเทศจะให้ความสำคัญในเรื่อง “แนวนโยบายการรณรงค์หาเสียง” เป็นสำคัญ แต่ในอดีตที่ผ่านมาการเลือกตั้งของประเทศไทยนั้น นโยบายของพรรคการเมืองส่วนใหญ่เป็นนโยบายแบบกว้างๆ ขาดแผนปฏิบัติการที่เน้นถึงการนำพาเศรษฐกิจเข้าสู่เป้าหมายที่แถลงไว้ และไม่ปรากฏว่ามีพรรคใดเลยที่จะลำดับความสำคัญของแต่ละนโยบายมีความสำคัญมากน้อยและแตกต่างกันอย่างไร นอกจากนั้น นโยบายส่วนใหญ่มีสาระและเนื้อหาที่เน้นถึงการแก้ไขปัญหามากกว่าการพัฒนาเศรษฐกิจโดยรวม แม้แต่นโยบายการเกษตรที่ทุกพรรคให้ความสำคัญก็ไม่ปรากฏอะไรใหม่ๆ เลย บางครั้งนโยบายต่างๆ ของพรรคยังขัดแย้งกันเองอีกด้วย ภาพการเลือกตั้งในอดีตชี้ให้เห็นว่า การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของประเทศไทยในอดีตนั้น ให้ความสำคัญกับตัวผู้สมัครเป็นหลัก ซึ่งมีความสำคัญเหนือกว่าพรรคและนโยบายของพรรคโดยเฉพาะการเลือกตั้งของคนชนบท (สมบัติ จันทรวงศ์, 2530 : 60) หลังจากการยึดอำนาจการปกครองจากรัฐบาล โดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เมื่อ 22 พฤษภาคม 2557 และได้มีโรดแมปให้มีการเลือกตั้งทั่วไปใน ปี พ.ศ.2561 และได้เลื่อนการเลือกตั้งทั่วไปในวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2562 ซึ่งมีหลายพรรคการเมืองทั้งนักการเมืองรุ่นเก่า และนักการเมืองรุ่นใหม่ อีกทั้งยังมีพรรคการเมืองที่ก่อตั้งใหม่หลายพรรค โดยการนำของ คนรุ่นใหม่ที่เป็นทายาทนักการเมืองรุ่นเก่า ซึ่งได้มีการถ่ายทอดวัฒนธรรมทางการเมืองโดยมีนโยบายการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งด้วยวิธีการใหม่ๆ หลายพรรคได้ใช้การสื่อสารทางการเมืองผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ทั้งนี้วัฒนธรรมการหาเสียงทางการเมืองถูกถ่ายทอดมาจากพรรคไทยรักไทยที่มีการสื่อสารทางการเมือง ที่พรรคได้กระทำอย่างต่อเนื่อง แม้จะถูกยุบพรรคและเปลี่ยนมาเป็นพรรคเพื่อไทยก็ตาม

อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างระหว่างพรรคการเมืองใหม่ กับพรรคการเมืองเก่าอยู่ที่การสื่อสารทางการเมือง ที่พรรคการเมืองได้กระทำอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ก่อตั้งพรรคเป็นต้นมา ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่ไม่เคยเกิดขึ้นบนเวทีการเมืองในประเทศไทยมาก่อน กล่าวคือ พรรคการเมืองในประเทศไทยมักไม่มีกิจกรรมการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งนอกฤดูการเลือกตั้ง จะมีการนำเสนอประเด็นและนโยบายเพื่อผลทางการเมืองเฉพาะครั้งเท่านั้น ความโดดเด่นของพรรคการเมืองรุ่นใหม่ มิใช่เพียงความพยายามในการสื่อสารกับประชาชนอย่างต่อเนื่องจนสาสารถสร้างความรู้จัก ความคุ้นเคย ความจดจำ จนถึงวันเลือกตั้งเท่านั้น แต่ด้วยกระบวนการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งที่นำเสนอ รูปแบบ เนื้อหา และวิธีการที่แตกต่างจาก

การรณรงค์หาเสียงของพรรคการเมืองอื่นๆ เรียกได้ว่าเป็น “มิติใหม่” ของการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ซึ่ง Duncan McCargo (2003) ได้ชี้ให้เห็นว่า เป็นการทำการตลาดทางการเมือง (Political Marketing) ซึ่งเลียนแบบมาจากการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของ Bill Clinton ในปี ค.ศ.1992 (พ.ศ. 2535) และการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของ Tony Blair ในปี ค.ศ.1997 (พ.ศ. 2540) แม้วิธีการนี้จะถูกนำมาใช้ในหลายประเทศ แต่ที่ประเทศไทยเพิ่งถูกนำมาใช้อย่างเต็มรูปแบบนี้เอง

ปัจจุบันสื่อสังคมออนไลน์ (Social Network) มีบทบาทสำคัญในการสื่อสารอย่างมาก ผู้ใช้งานส่วนใหญ่ใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งจากเทคโนโลยีที่ถูกพัฒนาขึ้นและสนับสนุนการก้าวสู่โลกของเทคโนโลยี โดยสื่อสังคมออนไลน์ได้ทำให้รูปแบบการสื่อสารระหว่างบุคคลสามารถเชื่อมโยงกันได้ง่ายและสะดวกมากขึ้น ประกอบกับบริษัทเจ้าของเทคโนโลยีได้มีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง ในยุคของโลกไร้พรมแดน ยุคของสังคมข้อมูลข่าวสารในด้านการเมืองปัจจุบัน ได้มีการนำเอาสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการที่พรรคการเมืองและผู้สมัครรับเลือกตั้งได้ใช้เว็บไซต์ในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง เพื่อให้ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเข้ามาตั้งประเด็นและมีการแสดงความคิดเห็น ถกเถียงต่อประเด็นทางการเมือง ทั้งนี้การพัฒนาของระบบเทคโนโลยีการสื่อสารในยุคของสังคมสื่ออินเทอร์เน็ตยังส่งผลกระทบต่อระบบการเมืองในแง่ของการเพิ่มช่องทางเลือกในการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองของประชาชนมากยิ่งขึ้น และการพัฒนาของเทคโนโลยีการสื่อสารทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดทัศนคติตลอดจนจิตสำนึกทางการเมืองในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง นอกจากนี้การสื่อสารสังคมออนไลน์เป็นที่ระดมพลของประชาชนในการเคลื่อนไหวทางการเมือง และยังมีการใช้สื่อเหล่านี้ในการขับเคลื่อนการรณรงค์การหาเสียงเลือกตั้ง โดยการประยุกต์ใช้หลักสื่อสารการตลาด (Marketing Communication) เพื่อสื่อสารนโยบายต่างๆ ไปยังกลุ่มเป้าหมาย โฉมหน้า ชักจูงให้มาสนใจสิ่งที่พรรคการเมืองนำเสนอ (นภัส ตันติเสรี, 2556 : 4) อย่างไรก็ตาม การศึกษากระบวนการสื่อสารวัฒนธรรมการหาเสียงของพรรคการเมืองย่อมมีความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจในกระบวนการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งที่มีกระบวนการถ่ายทอดมาจากนักการเมืองรุ่นเก่าโดยนักการเมืองรุ่นใหม่ได้นำสื่อสังคมออนไลน์มาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นมิติใหม่ของการเมืองไทย และเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ในทางการเมืองให้มีขอบเขตกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

2. เนื้อหา

1. การมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นหลักการหนึ่งที่สำคัญ ที่รัฐบาลควรจะต้องมีนโยบายและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างจริงจัง เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ที่ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย ตามคำกล่าวที่ว่า เป็นการปกครองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน ปัจจุบันกระแสความคิดสิทธิของการมีส่วนร่วมของประชาชน ถือเป็นส่วนหนึ่งของการมีประชาธิปไตย อันเป็นกระแสใหญ่ และเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยสำคัญที่แสดงออกถึง



ความเป็นประชาธิปไตย โดยที่คำนิยามหรือความหมายของการมีส่วนร่วมมีจำนวนมาก ซึ่งภาษาอังกฤษตรงกับคำว่า Participation หมายถึง การมีส่วนร่วมรับผิดชอบผลงานการร่วมมือของบุคคลในการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมกันแก้ปัญหา แต่การมีส่วนร่วมก็ไปในทิศทางเดียวกันทั้งในแง่การเมืองการปกครองที่เห็นว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่ายและยังอาจเป็นการเรียนรู้การปูพื้นฐานสำหรับวิวัฒนาการไปสู่การปกครองตนเองในท้องถิ่นได้อย่างมั่นคง การมีส่วนร่วมของประชาชน (People's Participation) เป็นคำนิยามกันมากในปัจจุบัน แต่เนื่องจากมีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายของคำไว้แตกต่างกันหลายความหมาย ในอดีตที่ผ่านมารัฐได้นำความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนไปใช้เป็นเครื่องมือในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กำหนดขึ้น อันเนื่องมาจากการตีความของการมีส่วนร่วมในลักษณะที่ยังไม่ถูกต้องและไม่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปเพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายของการ ส่วนร่วมอย่างถูกต้องและตรงกัน การมีส่วนร่วมทางการเมือง จึงควรหมายถึง การกระทำใดๆ ที่เกิดขึ้นโดยความเต็มใจของประชาชน ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง ไม่ว่าจะใช้วิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐหรือต่อการบริหารงานของรัฐ หรือต่อการเลือกผู้นำทางการเมืองของรัฐบาล ไม่ว่าจะเป็นในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ

2. รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองการชุมนุมเคลื่อนไหวทางการเมือง ในสังคมประชาธิปไตย ประชาชนมีสิทธิและเสรีภาพที่จะชุมนุมเคลื่อนไหวทางการเมืองได้ ทั้งในทางสนับสนุนและคัดค้านการกระทำของรัฐบาล การชุมนุมเคลื่อนไหวทางการเมืองถือว่าการแสดงออกซึ่งการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่สำคัญ ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้รัฐบาลรู้ว่าประชาชนเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับนโยบายและการกระทำของรัฐบาล และเพื่อแสดงการเรียกร้องให้รัฐบาลสนองตอบความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม มิลเบรธและโกเอล (Milbrath and Goel) (อ้างถึงในเมธี จาริบุรณภาพ, 2551 : 16) ได้อธิบายและจัดแบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็น 6 รูปแบบ คือ

2.1 การเลือกตั้ง เป็นรูปแบบการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองที่แยกจากกิจกรรมเกี่ยวกับการรณรงค์หาเสียงและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพรรคการเมือง แต่รวมได้กับกิจกรรมที่เกี่ยวกับความรักชาติแบบต่างๆ เช่น การเคารพธงชาติ เคารพกฎหมาย การเสียภาษี และสนับสนุนให้ประเทศต่อต้านสงคราม มิลเบรธเห็นว่าการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งนั้น เป็นการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นศรัทธาในระบบการเมืองมากกว่าเป็นการกระทำตามความต้องการของตนเอง บุคคลที่ไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งนั้นเป็นผู้ที่มีความสำนึกในหน้าที่พลเมือง มีความสำนึกในบรรทัดฐานของสังคมและวิธีการดำรงชีวิตในฐานะสมาชิกที่ดีของชุมชน นอกจากนี้การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งก็ไม่ต้องการสื่อสารและแรงจูงใจมากเหมือนกิจกรรมทางการเมืองอื่นๆ

2.2 การเป็นเจ้าหน้าที่พรรคการเมืองและเจ้าหน้าที่รณรงค์หาเสียง เป็นการเข้าร่วมใน

พรรคการเมืองทั้งในช่วงระหว่างการเลือกตั้ง และในการเลือกตั้งขอบเขตของกิจกรรม ได้แก่ การมีบทบาทในการรณรงค์หาเสียง บริจาคเงินเพื่อช่วยเหลือพรรคหรือผู้สมัคร พยายามชักชวนให้ประชาชนไปลงทะเบียนเพื่อที่จะแก้ไขปรับปรุงชุมชน การลงสมัครรับเลือกตั้งและการร่วมมือกับกลุ่มต่างๆ ในการปรับปรุงความเป็นอยู่ของชุมชน การมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบนี้เป็นลักษณะแบบแผนของความสัมพันธ์ในขั้นต้นระหว่างปัจเจกชนกับรัฐ ผู้ที่เข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบนี้มีน้อยมาก

2.3 การเป็นผู้มีบทบาทในชุมชน เป็นการรวมตัวขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาของสังคม การทำงานร่วมกับกลุ่มที่ทำงานเกี่ยวกับสังคม การเป็นสมาชิกที่มีความกระตือรือร้นขององค์การที่มีบทบาทเกี่ยวกับกิจกรรมสาธารณะอื่นๆ และติดต่อกับทางราชการในเรื่องปัญหาสังคม โดยผู้มีบทบาทในชุมชนจะมีลักษณะคล้ายกับเจ้าหน้าที่พรรคและเจ้าหน้าที่รณรงค์หาเสียง เนื่องจากเป็นผู้มีความกระตือรือร้นสูง และมีระดับความผูกพันทางใจกับชุมชนสูงเช่นเดียวกันที่แตกต่างกันคือ ผู้มีบทบาทในชุมชนมีความเกี่ยวข้องกับการพรรคการเมืองและการรณรงค์หาเสียงน้อยกว่าผู้มีบทบาทในพรรคการเมือง

2.4 มีการติดต่อกับทางราชการ เช่น การติดต่อกับทางราชการในเรื่องภาษีโรงเรียน การทำถนน การตรวจสอบความมั่นคงทางสังคม การรับข้อมูลข่าวสารของทางราชการ เป็นต้น การมีส่วนร่วมนี้มีผลโดยตรงต่อบุคคลนั้นเองเท่านั้น เรียกการมีส่วนร่วมแบบนี้ว่า การมีส่วนร่วมอย่างแคบ (Parochial Participation)

2.5 การเป็นผู้ประท้วง ได้แก่ การเข้าร่วมเดินขบวนตามท้องถนน หรือก่อการจลาจล (ถ้าจำเป็น) โดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เพื่อบังคับให้รัฐแก้ไขปัญหาบางอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับการเมืองให้ถูกต้อง การประท้วงอย่างเปิดเผยต่อสาธารณะชน การชุมนุมประท้วงต่อรัฐบาล รวมทั้งการปฏิเสธไม่ยอมรับกฎหมายที่ไม่ยุติธรรม

2.6 การเป็นผู้สื่อสารทางการเมือง ลักษณะเช่นนี้ถือเป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองในลักษณะผู้สื่อข่าวสาร ได้แก่ การเก็บรักษาข้อมูลเกี่ยวกับการเมือง การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเมืองแก่เพื่อนในชุมชน การให้ความสนใจกับทางราชการ และการเขียนจดหมายถึงทางหน่วยงานราชการ การเข้าถกเถียงปัญหาทางการเมือง การให้ข้อมูล การให้ความรู้เกี่ยวกับการเมืองกับเพื่อนในชุมชนที่อยู่อาศัย การให้ความสนใจกับทางราชการ และการเขียนจดหมายถึงบรรณาธิการหนังสือพิมพ์ ผู้ที่เข้ามีส่วนร่วมในทางการเมืองในรูปแบบของผู้สื่อสารทางการเมืองนั้น มักเป็นพวกที่มีการศึกษาสูง มีข้อมูลเกี่ยวกับการเมืองมาก และมีความสนใจการเมืองมากด้วย ผู้สื่อข่าวสารทางการเมืองมักจะวิพากษ์วิจารณ์รัฐบาลมากกว่า พวกเจ้าหน้าที่ของพรรค หรือผู้รักชาติ แต่จะไม่แสดงออกด้วยกิจกรรมการประท้วง

รูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมือง จึงสามารถแบ่งออกได้เป็นแบบทางการและแบบไม่เป็นทางการ ซึ่งแบบเป็นทางการนั้นจะมีกฎหมายรับรองให้กระทำได้ เช่น การเลือกตั้ง การใช้สิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทางการเมือง ส่วนแบบไม่เป็นทางการจะไม่มีกฎหมายรองรับให้กระทำได้ เช่น



การเดินทางหรือการประชุมประทั่ว เป็นต้น

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองมีหลายปัจจัยสาเหตุ ซึ่งประชาชนเองก็มีส่วนเกี่ยวข้องในทางการเมืองอยู่แล้ว และมีบทบาทในการปกครองชุมชน จึงทำให้มีการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับสูง ซึ่งชวงค์ ฉายะบุตร (2545 : 34) ได้อธิบายว่า “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง ดังนี้

3.1 ปัจจัยทางเพศ เพศชายมีส่วนร่วมทางการเมืองมากกว่าเพศหญิง เขายังพบว่าในหมู่คนที่มีความรู้สูงอัตราการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้ชายและผู้หญิงมีความแตกต่างกันมาก (ผู้ชายเข้ามีส่วนร่วมมากกว่า) แต่ในหมู่คนที่มีความรู้สูงอัตราการมีส่วนร่วมทางการเมืองของผู้ชายและผู้หญิงมีน้อยมาก สิ่งที่ทำให้เพศชายและเพศหญิงมีอัตราการมีส่วนร่วมทางการเมืองแตกต่างกันนั้น พบว่ามีเหตุมาจากผู้ชายมีความรู้สึกรู้สึกมีประสิทธิภาพในการเมืองมากกว่าผู้หญิง กล่าวคือ ความรู้สึกว่าคุณสมบัติเพียงพอที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางการเมืองมากกว่าผู้หญิงนอกจากนั้นยังพบว่าอัตราการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเพศชายและเพศหญิงจะลดน้อยลงก็ต่อเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงให้เป็นสมัยใหม่มากขึ้น คือผู้หญิงมีความรู้มากขึ้นมีรายได้เพิ่มขึ้นมีการออกไปทำงานนอกบ้าน และมีการขยายตัวของภาคการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับสิทธิสตรี

3.2 ปัจจัยทางด้านอายุ การมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงขึ้น ผู้มีส่วนร่วมทางการเมืองจะสูงขึ้น โดยเฉพาะจะมีระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีอายุน้อยนั้นจะมีระดับการศึกษาสูงมากกว่าผู้ที่มีอายุมาก

3.3 ปัจจัยทางด้านสถานะทางสังคม สถานภาพสมรส การสมรสเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงสถานภาพและบทบาท ซึ่งเห็นได้ชัดเจนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบท ชาวชนบทจะสมรสเมื่ออายุน้อยและมีความตั้งใจที่จะสมรสหรือแต่งงาน ทั้งนี้เพราะชาวชนบทจะสมรสเมื่ออายุน้อยและมีความตั้งใจที่จะสมรสหรือแต่งงาน ทั้งนี้เพราะชาวชนบทถือว่าการแต่งงานเท่ากับเป็นการให้สถานภาพทางสังคมของความเป็นผู้ใหญ่ให้แก่ผู้สมรส การสมรสจึงเท่ากับเป็นการกำหนดสถานภาพและบทบาทของคู่แต่งงานให้มากขึ้นและมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมือง

3.4 ปัจจัยด้านการศึกษา ในประเทศแถบตะวันตกผู้มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองบุคคลยิ่งมีระดับการศึกษาสูงยิ่งมีความเข้าใจและความรู้ทางการเมือง การปกครอง ซึ่งมีทัศนคติทางการเมืองแบบประชาธิปไตย และจะสนใจติดตามข่าวสารทางการเมืองมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำมีความคิดเห็นทางการเมืองมากขึ้น การสนทนาปราศรัยเรื่องราวทางการเมืองมากขึ้น มีโอกาสเป็นสมาชิกองค์กรทางสังคมและการเมืองมากขึ้น มีความเชื่อมั่นยอมรับในสภาพแวดล้อมต่อบุคคลอื่น และพยายามที่จะช่วยบุคคลอื่นมากขึ้น

3.5 ปัจจัยทางด้านอาชีพ ความแตกต่างของอาชีพโดยจำแนกเป็นงานราชการและงานเอกชน จะมีทัศนคติทางการเมืองที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ได้จำแนกทัศนคติทางการเมืองเป็นความทันสมัยทางการเมืองและความจำเป็นนักรักษาธรรมเนียมทางการเมือง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่ทำงานภาคเอกชนจะมีความทันสมัยทางการเมืองมากกว่าผู้ที่ทำงานราชการ

3.6 ปัจจัยทางด้านรายได้ ส่วนใหญ่ได้ชี้ให้เห็นว่า รายได้มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยอธิบายว่าบุคคลยังมีรายได้สูงมากขึ้นเพียงโดยอ้อมมีแนวโน้มที่จะให้ความสนใจและเข้าร่วมทางการเมืองหรืออีกนัยหนึ่งรายได้เป็นปัจจัยตัวแปรที่มีสหพันธ์เชิงบวกกับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมือง จากการศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองคนผิวดำทางตอนใต้ของสหรัฐ อย่างไรก็ตาม ได้ให้ข้อสังเกตว่า รายได้ยังคงเป็นตัวแปรที่มีลักษณะน่าสนใจเพราะมีอิทธิพลและเป็นเงื่อนไขที่สำคัญต่อการจูงใจให้บุคคลมีส่วนร่วมทางการเมือง

3.7 ปัจจัยทางด้านพื้นที่ภูมิภาคทางการเมือง การเป็นบุคคลที่มีทัศนคติทางการเมืองแบบสมัยใหม่ โดยตื่นตัวและสามารถมองตนเองในบทบาทสอดคล้องกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงและความทันสมัยทางการเมือง นั้นการสนับสนุนและความคุ้นเคยทางการเมืองเป็นการสร้างความผูกพันระหว่าง บุคคลทั่วไป และนักการเมืองจากความผูกพันดังกล่าวทำให้บุคคลพร้อมที่จะรับแบบแผนใหม่ของการอบรมขัดเกลาทางการเมืองได้

3.8 ปัจจัยทางการด้านการสังกัดกลุ่มของบุคคล การเป็นสมาชิกกลุ่มหรือองค์กรของบุคคลว่ามีผลต่อการเมืองที่น่าสนใจดังนี้

3.8.1 บุคคลที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม มีแนวโน้มที่จะมีความสนใจทางการเมืองติดตามปัญหาทางการเมืองและไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งมากกว่าผู้ที่มิได้เป็นสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากผู้ที่เป็สมาชิกกลุ่มจะได้รับข่าวสารทางการเมือง จากกลุ่มของตน นอกจากนั้นยังพบว่า ยิ่งบุคคลที่มีส่วนร่วมในกลุ่มมากขึ้น ยิ่งมีแนวโน้มว่าบุคคลนั้นจะมีส่วนร่วมในทางการเมืองมากขึ้นด้วย

3.8.2 ในบรรดาผู้ที่เป็สมาชิกกลุ่มนั้น ผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มหลายกลุ่มจะมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อยกว่าผู้ที่เป็สมาชิกกลุ่มเพียงกลุ่มเดียว และผู้ที่เป็สมาชิกที่มีความคล้ายคลึงกันของสมาชิก

3.9 ปัจจัยทางการด้านการมีบทบาทในชุมชน ผู้มีบทบาทในชุมชนเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันกับกลุ่มที่ทำงานเกี่ยวกับสังคม เป็นสมาชิกที่มีความกระตือรือร้นขององค์กรที่มีบทบาทเกี่ยวกับกิจกรรมสาธารณะอื่นๆ และการติดต่อกับทางราชการในเรื่องปัญหาสังคม”

ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองจึงประกอบด้วย สิ่งเร้าทางการเมือง เช่น การพูดคุยหรือการได้รับข่าวสารทางการเมือง ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ทัศนคติ ความเชื่อ สิ่งแวดล้อมทางการเมือง เช่น ความถี่ของการเลือกตั้ง ลักษณะของการรณรงค์หาเสียง ตำแหน่งทางสังคม เช่น ระดับการ



ศึกษา รายได้ อาชีพ และปัจจัยทางกายภาพ เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เป็นต้น

4. กระบวนการของการมีส่วนร่วมของประชาชน การมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้น มีขั้นตอนต่างๆ ในการเข้าร่วมกลุ่มทางการเมือง ซึ่งโกวิท พวงงาม (2545 : 8) ได้สรุปถึงการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชน ในการพัฒนา ควรจะมี 4 ขั้นตอน คือ

4.1 การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาของแต่ละท้องถิ่น กล่าวคือ ถ้าหากชาวชนบทยังไม่สามารถทราบถึงปัญหาและเข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา ในท้องถิ่นของตนเป็นอย่างดีแล้ว การดำเนินงานต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่นย่อมไร้ประโยชน์ เพราะชาวชนบทจะไม่เข้าใจและมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานเหล่านั้น

4.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินกิจกรรม เพราะการวางแผนดำเนินงานเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ชาวชนบทรู้จักวิธีการคิด การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล รู้จักการ นำเอาปัจจัยข่าวสารข้อมูลต่างๆ มาใช้ในการวางแผน

4.3 การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน แม้ชาวชนบทส่วนใหญ่จะมีฐานะยากจน แต่ก็มีความสามารถที่สามารถใช้เข้าร่วมได้ การร่วมลงทุนและปฏิบัติงาน จะทำให้ชาวชนบทสามารถคิดต้นทุนดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ได้เรียนรู้การดำเนิน กิจกรรมอย่างใกล้ชิด

4.4 การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน ถ้าหากการติดตามงานและ ประเมินผลงานขาดการมีส่วนร่วมแล้วชาวชนบทย่อมจะไม่ทราบด้วยตนเองว่างานที่ทำไปนั้นได้รับผลดีได้รับประโยชน์หรือไม่อย่างไร การดำเนินกิจกรรมอย่างเดียวกันในโอกาสต่อไป จึงอาจจะประสบความสำเร็จลำบาก อย่างไรก็ตาม อคิน รพีพัฒน์ (2547 : 104) ได้ชี้ให้เห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการคิดค้นปัญหา และสาเหตุของประชาชนเนื่องมาจากเหตุผลพื้นฐาน คือ ชาวชนบทประสบปัญหาอยู่รู้ปัญหาของตนเองได้ดีที่สุด

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินกิจกรรม เพื่อแก้ปัญหา โดยปัญหาเหล่านี้ผู้ที่เลือกแนวทางในการพัฒนาควรเป็นประชาชนในชุมชนนั้นเองไม่ใช่บุคคลภายนอกเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากรและศักยภาพในการพัฒนาชุมชนนั้น

ดังนั้น กระบวนการของผู้ที่สนใจทางการเมืองจะเปลี่ยนแปลงมาน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม โดยที่ผู้สนใจอาจเปลี่ยนเป็นผู้ไม่สนใจ และในทางกลับกันผู้ไม่สนใจอาจเปลี่ยนเป็นผู้สนใจก็ได้ หรืออาจต้องใช้ปัจจัยผลักดันจากภายนอก อาทิ ตนเองมีความรู้สึกรุนแรงต่อประเด็นทางการเมืองที่ต้องการจะผลักดัน จึงทำให้การตัดสินใจเข้าร่วมต่อสู้ทางการเมือง และเมื่อตัดสินใจเข้าร่วมต่อสู้ทางการเมืองแล้ว จะทำให้บุคคลต้องขยายบทบาทการมีส่วนร่วมทางการเมืองของตนออกไปอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ขั้นตอนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. รูปแบบการหาเสียงเลือกตั้ง การเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตย เป็นการเลือกผู้แทนของตนเพื่อไปทำหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเท่าเทียมกัน และเพื่อไปเป็นผู้นำอำนาจตามสัญญาประชาคมที่ประชากรของรัฐนั้นๆ ได้สละอำนาจให้กับผู้นำของตน ซึ่งสมบัติ จันทรวงศ์ (2530 : 14-30) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเลือกตั้งและกระบวนการบริหารจัดการการเลือกตั้งไว้ดังนี้

5.1 ขั้นตอนการวางแผนและรณรงค์หาเสียงการเลือกตั้ง เป็นขั้นตอนที่สำคัญนักการเมืองที่มีประสบการณ์จะต้องวางแผนการดำเนินการทางการเมืองในระยะยาว เตรียมการวางแผนการเลือกตั้งเพื่อให้มีกิจกรรมทางการเมืองอย่างต่อเนื่องทั้งในเวลาปกติหรือเวลาที่มีการประกาศพระราชกฤษฎีกายุบสภาเพื่อการเลือกตั้ง ซึ่งการหาเสียงดังกล่าว นักการเมืองต้องมีข้อมูลในเรื่องของเขตการเลือกตั้ง (Constituency) และระบบการเลือกตั้ง (Electoral System) ในกรณีที่ระบบการเลือกตั้งเป็นแบบแบ่งเขตเรียงเบอร์ก็ต้องพิจารณาการจัดทีมของผู้สมัคร ในกรณีที่เป็นการเลือกตั้งแบบเขตเดียวเบอร์เดียวก็ต้องพิจารณาถึงศักยภาพผู้สมัครที่เป็นคู่แข่ง เพื่อนำมาประเมินกลยุทธ์ในการหาเสียงต่อไป ในขั้นการรณรงค์หาเสียงมีรายละเอียด ดังนี้

5.1.1 การจัดองค์กรเพื่อการเลือกตั้ง ทั้งนี้เพื่อให้การรณรงค์หาเสียงการเลือกตั้งเป็นไปอย่างมีระบบ มีการแบ่งงานจัดระบบการทำงาน มีอาจหน้าที่ที่ชัดเจนในองค์การ ผู้สมัครจึงต้องตั้งศูนย์การเลือกตั้ง (Campaign Center) ขึ้น มีการจ้างเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านกฎหมาย ด้านการจัดการอุปกรณ์สำนักงาน ด้านการเงิน โดยมีผู้จัดการศูนย์การเลือกตั้งเป็นผู้รับผิดชอบการรณรงค์การเลือกตั้ง ศูนย์การเลือกตั้งนี้มีหลายระดับตั้งแต่ระดับประเทศที่มีสำนักงานใหญ่ที่ทำการพรรคการเมือง ศูนย์การเลือกตั้งระดับศูนย์การเลือกตั้งระดับภาค และศูนย์การเลือกตั้งในเขตการเลือกตั้ง

5.1.2 การจัดระบบหวัคะแนน ความสำเร็จของผู้สมัครขึ้นกับประสิทธิภาพของระบบหวัคะแนนในการหาคะแนนให้กับผู้สมัคร “หวัคะแนน” คือบุคคลที่สามารถหาคะแนนเสียงให้กับผู้สมัครรับเลือกตั้ง โดยใช้วิธีการที่เปิดเผยและวิธีการที่ไม่เปิดเผย” หวัคะแนนเป็นกลไกสำคัญในการหาเสียงของผู้สมัครรับเลือกตั้ง กระตุ้นให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้งให้กับผู้สมัครที่ตนสนับสนุน ในเขตเลือกตั้งที่มีขนาดใหญ่ ภูมิประเทศเป็นอุปสรรคในการเดินทาง และมีลักษณะประชากรกระจายตัวไปอย่างกระจัดกระจาย การหาเสียงทำได้ยากลำบาก ผู้สมัครจึงต้องอาศัยหวัคะแนนในการประชาสัมพันธ์ตัวผู้สมัคร กระตุ้นเตือนประชาชนผู้มีสิทธิให้มาลงคะแนนสนับสนุนตน กล่าวได้ว่าหวัคะแนนเป็นตัวกลางระหว่างผู้สมัครกับประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งคุณสมบัติที่ดีของหวัคะแนน คือ เป็นผู้ที่เป็นที่รู้จักของประชาชนในท้องถิ่นนั้น อาจจะเป็นผู้ที่มีเครือข่ายจำนวนมาก หรืออาจเป็นที่นับถือของประชาชนหรืออาจเป็นผู้นำชุมชน หรืออาจเป็นผู้มีอิทธิพลในทางเศรษฐกิจจนกระทั่ง เช่น เจ้ามือหวย เจ้าของบ่อน ผู้ค้าของหนีภาษี เป็นต้นหวัคะแนนมีหน้าที่หลักสำคัญ ทั้งก่อนวันเลือกตั้ง ในวันเลือกตั้ง และภายหลังวันเลือกตั้ง



5.2 ขั้นตอนในวันเลือกตั้ง ห้วคณะแนจะทำการประชาสัมพันธ์ตัวผู้สมัครให้ประชาชนทราบชีวิตครอบครัว การทำงาน การศึกษา ประสบการณ์ และนโยบายผู้สมัคร เพื่อให้ประชาชนเกิดความศรัทธาในตัวผู้สมัคร ในลำดับต่อมาห้วคณะแนจะทำการหาข้อมูลพื้นฐานของเขตเลือกตั้ง เช่น ความนิยมของประชาชนในตัวผู้สมัครเป็นแบบใด จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ในแต่ละครัวเรือนเป็นอย่างไร ห้วคณะแนที่ดีต้องมีข้อมูลข่าวสารของผู้สมัครที่เป็นคู่แข่งรวมถึงผู้ที่เป็นเครือข่ายของคู่แข่งบางครั้งห้วคณะแนอาจต้องสร้างข่าว ปลอมข่าวลือ ตอบโต้ข่าว เพื่อให้ผู้สมัครที่ตนสนับสนุนได้เปรียบทางการเมือง ห้วคณะแนต้องประสานงานกับผู้นำในชุมชนต่างๆ เพื่อจัดตารางการประชาสัมพันธ์หาเสียง รวมถึงพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่ต่างๆ ที่เป็นทั้งฐานคะแนนจัดตั้งซึ่งเป็นจุดแข็งและเจาะฐานคะแนนเสียงคู่แข่งซึ่งเป็นจุดอ่อนในการเลือกตั้งแต่ละครั้ง

การหาเสียงที่เป็นทางการยกตัวอย่างเช่น การใช้สื่อสิ่งพิมพ์ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบของป้ายคัดเอาท์ขนาดใหญ่ตามที่ชุมชน ทางร่วมทางแยก ตึกสูง รวมถึงอาจเป็นโปสเตอร์ แผ่นพับใบปลิว ซึ่งประกอบด้วยชื่อผู้สมัคร ชื่อพรรค รูปถ่าย หมายเลขที่ให้ประชาชนเลือก คำขวัญ ผลงานที่ผ่านมา การปราศรัยหาเสียงในเวทีที่จัดเป็นทางการ หรือการหาเสียงในรถตระเวน เวทีชั่วคราวร่วมงานอภิปรายในสถานที่จัดโดยองค์การที่เป็นกลางทางการเมือง ผู้สมัครบางรายอาจใช้เทคนิควิธีเข้าถึงตัวผู้สมัครหรือที่เรียกว่า “เคาะประตูบ้าน” ซึ่งวิธีดังกล่าวได้ผลดีที่สุดแต่สิ้นเปลืองเวลามากที่สุด ผู้สมัครบางรายอาจใช้เงินทุนในการซื้อสื่อในการหาเสียงหรือใช้เครือข่ายสื่อมวลชนที่ตนมีอยู่ทั้งโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ ในการสร้างภาพพจน์ของตน

การหาเสียงที่จัดเป็นพฤติกรรมที่เปี่ยงเบน ได้แก่ การใช้อิทธิพลจากระบบราชการโดยเฉพาะในกรณีที่ผู้สมัครมาจากพรรครัฐบาล พรรคร่วมรัฐบาล ผู้สมัครมักใช้อิทธิพลของตนและเครือข่ายในระบบราชการทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อช่วยให้ผู้สมัครได้เปรียบคู่แข่ง ใช้กลวิธีการพนันเพื่อหวังผลคะแนนของผู้มีสิทธิเลือกตั้งโดยเฉพาะในพื้นที่ที่เป็นฐานคะแนนเสียงของคู่แข่งโดยผู้สมัครยอมเสียเงินพนันเพื่อแลกกับคะแนน บางครั้งเมื่อการแข่งขันรุนแรงมากและมีคะแนนของผู้สมัครคู่แข่งมีความสูสีกัน ผู้สมัครบางรายอาจใช้ความรุนแรงด้วยการจ้างมือปืนทำร้ายร่างกายคู่แข่ง ช่มชู้ หรือบางกรณีอาจประสงค์ต่อชีวิต บางรายอาจขูดคุ้ยใช้ร้ายคู่แข่งเพื่อให้เสื่อมเสียชื่อเสียง ทำพฤติกรรมที่เลวทรามแล้วใส่ร้ายคู่แข่งเพื่อให้เกิดความเกลียดชังผู้สมัครบางราย และที่ใช้กันกว้างขวางมากที่สุด คือ การใช้เงินซื้อเสียง (กระมล ทองธรรมชาติ และคณะ, 2531 : 52)

นอกจากนั้นแล้ว กัมชัย ห่อทองคำ (2539 : 57-65) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ผู้มีอิทธิพลท้องถิ่นกับการเลือกตั้งศึกษาเฉพาะกรณีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เขต 2 จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2535 เขาได้เสนอวิธีการทำงานของห้วคณะแนในการเลือกตั้งว่าห้วคณะแนมี 2 ประเภท คือ ห้วคณะแนหลักและห้วคณะแนรอง โดยห้วคณะแนหลัก เป็นบุคคลที่มีความสนิทสนมเป็นการส่วนตัวกับผู้สมัครในทางใดทาง

หนึ่ง เช่น เป็นญาติพี่น้อง เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ มีบุญคุณต่อกัน เป็นผู้ที่มีผู้สมัครไว้วางใจได้ เป็นที่รู้จักของประชาชนในเขตการเลือกตั้งนั้น มีพรรคพวกเพื่อนฝูงมาก มีข้อมูลทางการเมืองทั้งของผู้สมัครและคู่แข่งเป็นอย่างดี สามารถระดมเครือข่ายมาช่วยงานทางการเมืองได้หน้าที่สำคัญที่สุดของหัวหน้าคณะแนวลึก คือ “แปรเสียงให้เป็นคะแนน”

หัวหน้าคณะแนวลึกมักเป็นพ่อค่านักธุรกิจก่อสร้าง สมาชิกสภาจังหวัด สมาชิกสภาเทศบาลผู้อำนวยการโรงเรียน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยปกติหัวหน้าคณะแนวลึกจะไม่เป็นพบปะกับประชาชนโดยตรง แต่จะเป็นตัวกลางในการประสานงานระหว่างผู้สมัครกับหัวหน้าคณะแนวลึก หากผู้สมัครเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเดิมนั้น หัวหน้าคณะแนวลึกมักเป็นผู้นำท้องถิ่นที่มีความสัมพันธ์เชิงเครือญาติโดยมีการตอบแทนในรูปแบบของการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาจังหวัดให้ผู้นำท้องถิ่นหรือเครือข่ายของผู้นำท้องถิ่นที่เป็นหัวหน้าคณะแนวลึก

หัวหน้าคณะแนวลึก เป็นหัวหน้าคณะระดับล่าง อาจเป็นบุคคลที่ไม่ได้สนิทสนมกับผู้สมัครเป็นการส่วนตัวในทางใดทางหนึ่ง แต่หัวหน้าคณะแนวลึกเป็นผู้ที่มีความสนิทสนมกับผู้ที่ป็นหัวหน้าคณะแนวลึก หัวหน้าคณะแนวลึกนั้นมีหลายระดับลดหลั่นลงไปในรูปแบบเครือข่ายแบ่งความรับผิดชอบกันไปตั้งแต่ระดับตำบลลงไปจนถึงระดับหมู่บ้าน เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มหัวหน้าคณะแนวลึกนั้นมักไม่มีความจงรักภักดีกับผู้สมัครรายใดรายหนึ่งเป็นการเฉพาะ หัวหน้าคณะแนวลึกกับผู้สมัครมีความสัมพันธ์กันด้วยค่าจ้าง เงินรางวัล ซึ่งเป็นผลตอบแทนระยะสั้น เป็นครั้งคราวตามการเลือกตั้ง บางครั้งหัวหน้าคณะแนวลึกอาจจะทำงานให้กับผู้สมัครหลายคนในคราวเดียวกันโดยเฉพากรณีที่ระบบการเลือกตั้งเป็นแบบแบ่งเขตเรียงเบอร์ที่ประชาชนผู้ใช้สิทธิเลือกตั้งคนหนึ่งเลือกผู้สมัครได้มากกว่าหนึ่งคน (One Man Several Votes) หัวหน้าคณะแนวลึก มักได้แก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย ครูผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานชมรมกลุ่มอาชีพต่างๆ ชมรมแม่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุข และบางครั้งก็เป็นพระสงฆ์

หัวหน้าคณะแนวลึกมีระบบบริหารจัดการเหมือนองค์กรที่มีระบบขายตรง หรือโดเร็คเซลล์ การแบ่งเขตพื้นที่หรือโซนนิ่งให้กับหัวหน้าคณะแนวลึกตั้งเป้าหมายในการคุมคะแนนเสียง ลงเข้าไปในระดับย่อยกว่าหมู่บ้าน คือ ลงไปถึงครัวเรือน ในบางพื้นที่ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ไม่ใช่ฐานเสียงจัดตั้งของผู้สมัคร ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งยังไม่ตัดสินใจว่าจะเลือกผู้สมัครผู้ใด จะต้องมีการจัดตั้งหัวหน้าคณะแนวลึกที่มีความสนิทสนมกับครัวเรือนเหล่านี้เพื่อคุมเสียง การลงรายละเอียดเช่นนี้ส่งผลให้จำนวนหัวหน้าคณะแนวลึกมีจำนวนมาก ผู้สมัครต้องจ่ายค่าใช้จ่ายในการเลือกตั้งจำนวนมากขึ้น

กลยุทธ์การบริหารงานเลือกตั้งของการเมืองในระดับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นไว้ว่า การบริหารจัดการการเลือกตั้งนั้นไม่มีสูตรตายตัว แต่เป็นไปแบบยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนไปตามลักษณะของพื้นที่และปรับตามการปรับตัวของคู่แข่งชั้นทางการเมือง ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่เป็นจริง เขาได้กล่าวว่าภารกิจที่สำคัญที่แยกเป็นกลุ่มงานต่างๆ ในการบริหารจัดการการเลือกตั้ง มี 5 ฝ่ายที่สำคัญ คือ ฝ่ายงานข้อมูลแผนงาน ฝ่ายกิจกรรมผู้สมัคร ฝ่ายงานประชาสัมพันธ์ ฝ่ายงานพัฒนาฐานเสียง และฝ่ายสนับสนุนหรืองาน



สำนักงาน ทั้งนี้ทีมงานที่เป็นทีมบริหารซึ่งไม่ใช่ผู้สมัครทำงานประสานงานฝ่ายต่างๆ กันอย่างเป็นระบบ ทีมงานบริหารมีความสำคัญต้องมาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จำนวนไม่มากเกินไป ที่สำคัญผู้สมัครต้องตอบแทนทีมงานอย่างเหมาะสม (ชาตรี หุตานุวัตร, 2550 : 5-10)

ก่อนการเลือกตั้งหนึ่งหรือสองวันเป็นช่วงที่ผู้สมัครต้องให้อาสาสมัครช่วยกันดูแลสอดส่องความเคลื่อนไหวของคู่แข่งในพื้นที่ หากคู่แข่งมีความเคลื่อนไหวที่ผิดปกติ อาสาสมัครต้องรีบรายงานถึงหรือผู้บริหารการเลือกตั้งโดยเร็ว โดยเฉพาะเรื่องการเคลื่อนไหวในหารซื้อเสียงของผู้สมัคร บางกรณีคู่แข่งใช้วิธีการซื้อเสียง และเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่ไม่มีศักยภาพพอในการหยุดการกระทำผิดได้ ผู้สมัครอาจต้องตั้งหน่วยปฏิบัติการพิเศษขึ้นเพื่อสกัดกั้นไม่คู่แข่งซื้อเสียงได้ เมื่อหน่วยปฏิบัติการพิเศษได้รับข้อมูลการกระทำผิดแล้วอาจส่งมอบต่อสื่อหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจากส่วนกลางเพื่อทำการขยายผลไปถึงผู้บงการหรือผู้ที่อยู่เบื้องหลังทั้งนี้เพื่อปรามไม่ให้เกิดการขยายตัวของ การซื้อเสียง อีกทั้งเป็นการบั่นทอนซื้อเสียงของผู้สมัครที่ซื้อเสียง

การซื้อตัวอาสาสมัครหรือผู้นำชุมชนอาจเกิดขึ้นได้ ผู้นำชุมชนเป็นบุคคลสำคัญในการคุมคะแนนเสียงของผู้สมัคร บางครั้งคู่แข่งจะซื้อผู้นำชุมชน การซื้อแบบนี้เรียกว่า การซื้อแบบ “ยกพวก” การซื้อเสียงแบบนี้เป็นการเสียคะแนนเสียงที่รุนแรงแบบไปกลับ การซื้อเสียงอีกแบบคือ การซื้อ แบบที่เรียกว่า “ซื้อออก” คือการซื้อบัตรประชาชนของผู้มีสิทธิออกเสียงเก็บไว้ ไม่ให้ประชาชนผู้สนับสนุนฝ่ายผู้สมัครคู่แข่งได้คะแนนการบริหารคะแนนเสียงวันเลือกตั้งมีความสำคัญมาก กองอำนวยการเลือกตั้งจะเป็นศูนย์กลางในการสั่งการ และประสานงานข้อมูลทุกอย่าง ผู้บริหารการเลือกตั้งต้องเตรียมอุปกรณ์การสื่อสารให้พร้อมเพรียง อาสาสมัครการเลือกตั้งต้องประสานงานกับตัวแทนผู้สมัครเพื่อสังเกตการณ์และรายงานจำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งในหน่วยเลือกตั้งต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบความผิดปกติของการไปใช้สิทธิของประชาชน หากจำนวนผู้มาใช้สิทธิมีน้อยตัวแทนผู้สมัครต้องรีบรายงานไปยังกองอำนวยการเพื่อส่งอาสาสมัครการเลือกตั้งไปชักชวน ผู้มีสิทธิออกมาใช้สิทธิเลือกตั้ง นอกจากนี้อาจเป็นไปได้ว่าผู้มีสิทธิเลือกตั้งอาจโดย “ซื้อออก” หรือถูก “ซื้อยกพวก” ในบางกรณีผู้นำชุมชนบางรายอาจอยู่ในระหว่างการเจรจาต่อรองผลตอบแทนจากผู้สมัคร

การเลือกตั้งท้องถิ่นกับการเลือกตั้งระดับประเทศมีพื้นที่เดียวกันหรือพื้นที่ทับซ้อนกันนักการเมืองระดับประเทศกับนักการเมืองระดับท้องถิ่นส่วนใหญ่จึงมีความสัมพันธ์ต่อกันในเชิงการอุปถัมภ์เกื้อหนุนกัน ในการทำโครงการขนาดใหญ่ที่เป็นสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ขยะ น้ำเสีย หรือการทำกิจกรรมต่างๆ ในท้องถิ่น นักการเมืองท้องถิ่นขาดแคลนงบประมาณต้องขอรับการสนับสนุนจากรัฐบาลกลางส่วนใหญ่ ต้องอาศัยความสัมพันธ์อันดีกับกับนักการเมืองระดับประเทศจึงจะได้รับงบประมาณ นักการเมืองท้องถิ่นตอบแทนนักการเมืองระดับประเทศในการเลือกตั้งระดับประเทศในหลายรูปแบบ ตอบแทนในเชิงระยะยาวด้วยการสนับสนุนทั้งในการเลือกตั้งทั่วไปสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภา ตอบแทน

ในเชิงระยะสั้นด้วยการให้เครือข่ายธุรกิจก่อสร้างของนักการเมืองระดับประเทศได้งานก่อสร้างต่างๆ ไปทำ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่านักการเมืองระดับประเทศใช้แนวคิด “ใครชนะ เราชนะด้วย ใครแพ้เราไม่แพ้ด้วย” เมื่อมีการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่นนักการเมืองระดับประเทศส่วนใหญ่มีดวงตาเป็นกลาง ไม่สนับสนุนผู้สมัครคนใดคนหนึ่งอย่างเปิดเผย ทั้งนี้เนื่องจากการเลือกตั้งในระดับท้องถิ่น เช่น เทศบาลนครเทศบาลเมือง เทศบาลตำบล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้เขตการเลือกตั้งไม่ได้กว้างขวางมากนัก ดังนั้นการแข่งขันในทางการเมืองจึงเป็นการแข่งขันกันระหว่างนักการเมืองท้องถิ่นที่ต่างรู้จักกับนักการเมืองระดับประเทศทั้งสิ้น การสนับสนุนนักการเมืองฝั่งใดฝั่งหนึ่งจะสร้างความแค้นเคืองกับอีกฝ่ายได้ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางการเมือง นักการเมืองระดับประเทศจึงสนับสนุนทุกฝ่าย ฝ่ายใดชนะก็ไปแสดงความยินดีและฝ่ายใดแพ้ก็ไปแสดงความเห็นอกเห็นใจ ในกรณีที่การเมืองท้องถิ่นในระดับจังหวัดโดยเฉพาะในระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัดการแข่งขันจะเป็นไปอย่างเข้มข้นและเกี่ยวข้องกับนักการเมืองในระดับประเทศ หากการแข่งขันในระดับดังกล่าวมีความขัดแย้งและแข่งขันกันอย่างรุนแรงจากทั้งคู่แข่งทั้งสองฝ่ายเนื่องจากพื้นที่ในจังหวัดนั้นฐานเสียงของพรรคการเมืองเป็นไปอย่างกำกวม ไม่มีพรรคใดชนะเด็ดขาด มีการแบ่งแยกฐานเสียงที่ชัดเจนในอำเภอต่างๆ สถานการณ์ทางการเมืองเช่นนี้นักการเมืองระดับประเทศรวมถึงพรรคจะทุ่มเทช่วยนักการเมืองท้องถิ่นที่เป็นเครือข่ายตนอย่างเต็มที่

3. สรุป

การหาเสียงเลือกตั้งของพรรคการเมืองเริ่มต้นจากการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ซึ่งการมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นการกระทำ ที่เกิดขึ้นโดยความเต็มใจของประชาชน ในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง ไม่ว่าจะใช้วิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ เพื่อให้มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐหรือต่อการบริหารงานของรัฐ หรือต่อการเลือกผู้นำทางการเมืองของรัฐบาล ไม่ว่าจะเป็นการในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ โดยมีรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมือง ประกอบด้วย การเลือกตั้ง การเป็นเจ้าหน้าที่พรรคการเมืองและเจ้าหน้าที่รณรงค์หาเสียง การเป็นผู้มีบทบาทในชุมชน มีการติดต่อกับทางราชการ การเป็นผู้ประท้วง และการเป็นผู้สื่อสารทางการเมือง ส่วนทางด้านปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง ประกอบด้วย สิ่งเร้าทางการเมือง เช่น การพูดคุยหรือการได้รับข่าวสารทางการเมือง ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ทักษะคติ ความเชื่อ สิ่งแวดล้อมทางการเมือง เช่น ความถี่ของการเลือกตั้ง ลักษณะของการรณรงค์หาเสียง ตำแหน่งทางสังคม เช่น ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ และปัจจัยทางกายภาพ เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม

กระบวนการของผู้ที่สนใจทางการเมืองจะเปลี่ยนแปลงมาน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยกระตุ้นจากสิ่งแวดล้อม โดยที่ผู้สนใจอาจเปลี่ยนเป็นผู้ไม่สนใจ และในทางกลับกันผู้ไม่สนใจอาจเปลี่ยนเป็นผู้สนใจ



ก็ได้หรืออาจต้องใช้ปัจจัยผลักดันจากภายนอก อาทิตนเองมีความรู้สึ้อย่างรุนแรงต่อประเด็นทางการเมือง ที่ต้องการจะผลักดัน จึงทำให้การตัดสินใจเข้าร่วมต่อสู้ทางการเมือง และเมื่อตัดสินใจเข้าร่วมต่อสู้ทางการเมืองแล้ว จะทำให้บุคคลต้องขยายบทบาทการมีส่วนร่วมทางการเมืองของตนออกไปอย่างกว้างขวาง เพื่อให้ขั้นตอนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

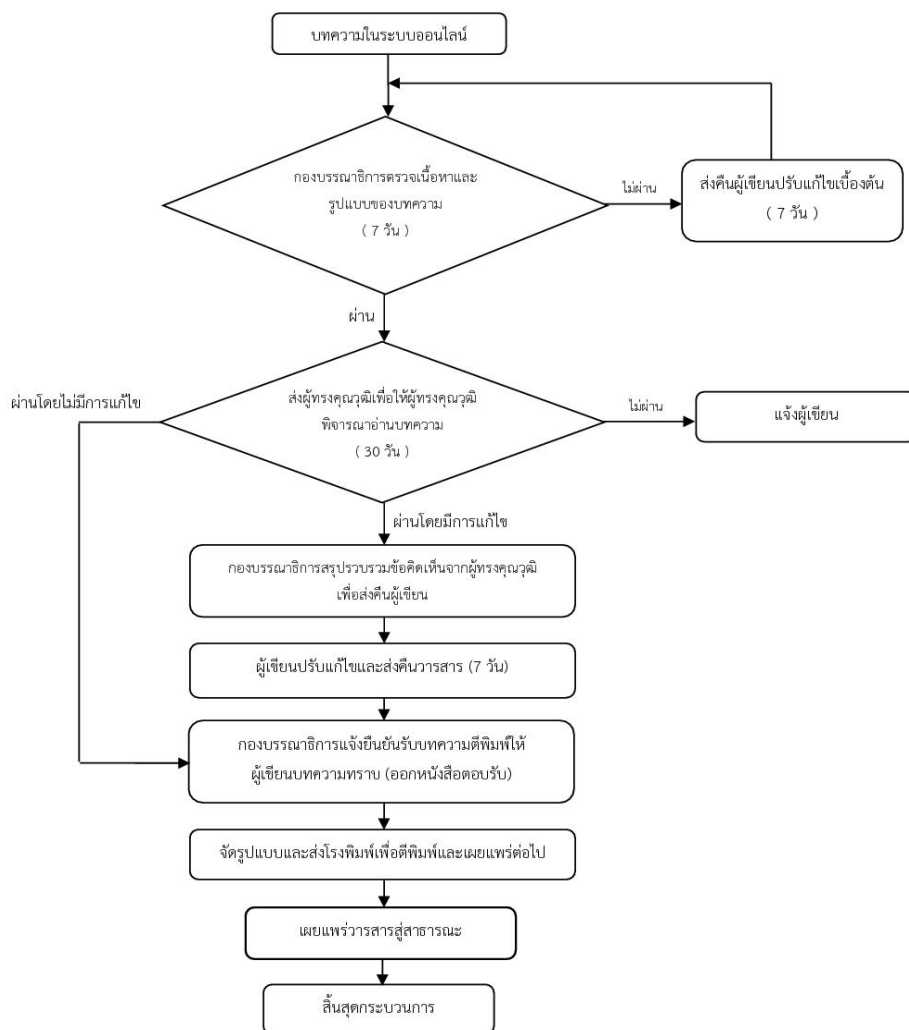
เอกสารอ้างอิง

- กระมล ทองธรรมชาติ และคณะ. (2531). *การเลือกตั้งพรรคการเมือง และเสถียรภาพของรัฐบาล*. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายวิจัย คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัมชัย ห่อทองคำ. (2539). ผู้มีอิทธิพลท้องถิ่นกับการเลือกตั้งศึกษาเฉพาะกรณีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เขต 2 จังหวัดชลบุรี พ.ศ.2535. *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2545). *การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน*. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- ชาติรี หุตานุวัตร. (2550). *กลยุทธ์สู่ชัยชนะ*. กรุงเทพมหานคร: สุานรวมหอ.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2545). *การปกครองท้องถิ่น*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: พิษณุพรพริ้นท์ติ้ง.
- นภัส ตันติเสรี. (2556). *อิทธิพลของการใช้เฟซบุ๊ก เพื่อการหาเสียงที่มีผลต่อการลงคะแนนเสียงของประชาชน*. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เมธี จาริบุรณภาพ. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลท่าตลาด อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม*. *สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สมบัติ จันทร์วงศ์. (2530). *การเมืองเรื่องการเลือกตั้ง: ศึกษาเฉพาะกรณีการเลือกตั้งทั่วไป พ.ศ. 2539*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิเพื่อการศึกษาประชาธิปไตยและการพัฒนา.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2545). *การสื่อสารกับการเมือง*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ประสิทธิภัณฑ์ แอนด์พริ้นติ้ง.
- อकिन รพีพัฒน์. (2547). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย*. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภณการพิมพ์.

ภาคผนวก



กระบวนการพิจารณาบทความของวารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้





แนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ

สถานที่ติดต่อเกี่ยวกับบทความ

วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อาคารเทพ พงษ์พานิช ตำบลหนองหาร อำเภอ
สันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290 โทรศัพท์ 0-5387-5540

e-mail: sasjournal.mju@gmail.com

1. รศ.ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี 081-8840066
2. อาจารย์ ดร.วินิจ ฝาเจริญ 093-2419191
3. นางนิตยา ไพยารมณ 081-8850800

1. ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1.1 บทความพิเศษ บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้นและผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการวิชาการ/วิชาชีพ

1.2 บทความทางวิชาการ ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษา หรือประชาชนทั่วไป

1.3 บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ต้องส่งผ่านระบบลงทะเบียนออนไลน์ Website: <http://journal.mju.ac.th/index.php/jas> และรอการตรวจสอบจากกองบรรณาธิการ

การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร



การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH SarabunPSK) ขนาดอักษร 16 จัดกั้นหลังตรง และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง (Double Spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษ (A4) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษ ด้านซ้าย และด้านขวา ขนาด 3.81 ซม. ด้านบน ขนาด 4.5 ซม. และด้านล่าง ขนาด 4.01 ซม. พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน 12 หน้ากระดาษพิมพ์ (A4) โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ ก่อนตีพิมพ์โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double - blind Peer Review)

2. ส่วนบทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาวไม่เกิน 350 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัย/วิชาการ ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และให้มีเพียง 2 ส่วนเท่านั้น คือ

1. วัตถุประสงค์ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
2. ผลการวิจัยพบว่า ควรประกอบด้วย ผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)
3. คำสำคัญ ควรมีคำสำคัญไม่เกิน 3 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษาและจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และคั่นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (Semicolon) (;)

3. ส่วนเนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

3.1 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิจัย ประกอบด้วย

3.1.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

3.1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการวิจัย รวมถึงรวบรวมหลักการ วิธีการ โดยมีรายละเอียดว่าจะต้องศึกษาอะไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิจัยได้อย่างชัดเจน

3.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย (Methods) เป็นการกำหนด วิธีการ กิจกรรมรายละเอียดของการวิจัย การศึกษาประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.1.4 สรุปผลการวิจัย (Results) เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ 3.1.2 ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสม

3.1.5 อภิปรายผลการวิจัย (Discussion) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

3.1.6 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3.1.7 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมา เพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่ง่ายต่อการศึกษาและการปฏิบัติ

3.2 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

3.2.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้งนี้

3.2.2 เนื้อหา (Content) เรื่องราวที่ผู้เขียนต้องการจะให้อ่านได้รับทราบเนื้อหาที่ดีต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจนและน่าสนใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพทางความคิดของผู้เขียนเป็นสำคัญ

3.2.3 สรุป (Summarizing) เป็นวิธีการเขียนบทความที่ผู้เขียนจะต้องเขียนให้เหลือเฉพาะส่วนที่มีความสำคัญ เป็นการกลั่นกรอง การรวบรวมหรือการลดข้อความให้เหลือส่วนที่สำคัญเท่านั้น

3.2.4 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่ง่ายต่อการศึกษาและการปฏิบัติ



การอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA

1. หนังสือ

1.1 หนังสือ

(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์: เลขหน้าที่ย่อ (ถ้ามี))

ผู้แต่งคนเดียว ผู้แต่งชาวไทยให้ระบุชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านามและผู้แต่งชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยนามสกุล

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ฝาเจริญ, 2550 : 10)

(Phacharuen, 2001 : 10)

ผู้แต่ง 2 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งทั้ง 2 คน โดยใช้คำว่า “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ฝาเจริญ และสุรพล พรหมกุล, 2551 : 11-12)

(Phacharuen and Phromkun, 2008 : 11-12)

ผู้แต่ง 3 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งแต่ละคนให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” หน้าผู้แต่งคนสุดท้ายต้องคั่นด้วย “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ฝาเจริญ, สุรพล พรหมกุล และเฉลิมชัย ปัญญาดี, 2558 : 80)

(Phacharuen, Phromkun and Panyadee, 2015 : 80)

ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งคนแรกให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” ตามด้วย “และคณะ” หรือคนอื่นๆ สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “et al.” หรือ “and others” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ฝาเจริญ และคณะ, 2551 : 5)

(Phacharuen, et al., 2008 : 5)

1.2 วารสาร

(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์: เลขหน้าที่ย่อ (ถ้ามี))

ผู้แต่งคนเดียว ผู้แต่งชาวไทยให้ระบุชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านามและผู้แต่งชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยนามสกุล

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ฝาเจริญ, 2550 : 10)

(Phacharuen, 2001 : 10)

ผู้แต่ง 2 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งทั้ง 2 คน โดยใช้คำว่า “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ และสุรพล พรหมกุล, 2551 : 11-12)

(Phacharuen and Phromkun, 2008 : 11-12)

ผู้แต่ง 3 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งแต่ละคนให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” หน้าผู้แต่งคนสุดท้ายต้องคั่นด้วย “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ, สุรพล พรหมกุล และเฉลิมชัย ปัญญาดี, 2558 : 80)

(Phacharuen, Phromkun and Panyadee, 2015 : 80)

ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งคนแรกให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” ตามด้วย “และคณะ” หรือคนอื่นๆ สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “et al.” หรือ “and others” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ และคณะ, 2551 : 5)

(Phacharuen, et al., 2008 : 5)

1.3 วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์: เลขหน้าอ้างอิง (ถ้ามี))

ผู้แต่งคนเดียว ผู้แต่งชาวไทยให้ระบุชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านามและผู้แต่งชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยนามสกุล

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ, 2550 : 10)

(Phacharuen, 2001 : 10)

ผู้แต่ง 2 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งทั้ง 2 คน โดยใช้คำว่า “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ และสุรพล พรหมกุล, 2551 : 11-12)

(Phacharuen and Phromkun, 2008 : 11-12)

ผู้แต่ง 3 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งแต่ละคนให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” หน้าผู้แต่งคนสุดท้ายต้องคั่นด้วย “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ



ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ, สุรพล พรหมกุล และเฉลิมชัย ปัญญาดี, 2558 : 80)

(Phacharuen, Phromkun and Panyadee, 2015 : 80)

ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งคนแรกให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” ตามด้วย “และคณะ” หรือคนอื่นๆ สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “et al.” หรือ “and others” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ และคณะ, 2551 : 5)

(Phacharuen, et al., 2008 : 5)

1.4 สัมภาษณ์

(ผู้แต่ง, วันที่สัมภาษณ์)

ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ระบุชื่อและนามสกุลโดยไม่ต้องมีคำนำหน้านาม

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ), 1 สิงหาคม 2550)

(Winit Phacharuen, Interview, August 1 2007)

1.5 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์: เลขหน้าที่ย่อ (ถ้ามี))

ผู้แต่งคนเดียว ผู้แต่งชาวไทยให้ระบุชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านามและผู้แต่งชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยนามสกุล

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ, 2550 : 10)

(Phacharuen, 2001 : 10)

ผู้แต่ง 2 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งทั้ง 2 คน โดยใช้คำว่า “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ และสุรพล พรหมกุล, 2551 : 11-12)

(Phacharuen and Phromkun, 2008 : 11-12)

ผู้แต่ง 3 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งแต่ละคนให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” หน้าผู้แต่งคนสุดท้ายต้องคั่นด้วย “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ, สุรพล พรหมกุล และเฉลิมชัย ปัญญาดี, 2558 : 80)

(Phacharuen, Phromkun and Panyadee, 2015 : 80)

ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งคนแรกให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” ตามด้วย “และคณะ” หรือคนอื่นๆ สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “et al.” หรือ “and

others” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ และคณะ, 2551 : 5)

(Phacharuen, et al., 2008 : 5)

การเขียนบรรณานุกรม

1. หนังสือ:

ชื่อ-นามสกุล, อักษรย่อชื่อ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ/(ครั้งที่พิมพ์(ถ้ามี))./เมืองที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง:

Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York :Harper and Row Publishers.

2. วารสาร:

ชื่อ-นามสกุล, อักษรย่อชื่อ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ชื่อวารสาร,/ปีที่(ฉบับที่),/เลขหน้า.

ตัวอย่าง:

Prescott, S. G. (2015). Will Instructors Save Time Using a Specifications Grading System?.

Journal of Microbiology & Biology Education, 16(2), 298.

3. วิทยานิพนธ์/คุณิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

ชื่อ-นามสกุล, อักษรย่อชื่อ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ระดับวิทยานิพนธ์./ชื่อคณะ:/ชื่อ

มหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง:

Phrachanna Bhaddharakhito. (2015). An Analytical Study of Morality in Cambodian

Traditional Wedding at Chamnomkuet Village, Chamnom Sub-district, Mongkolborei

District, BanteayMeanchey Province Based on Buddhist Principle. *Master of arts*.

Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

4. สัมภาษณ์:

ชื่อ นามสกุล, อักษรย่อชื่อ./ (วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์)./ตำแหน่ง(ถ้ามี)./สัมภาษณ์.

ตัวอย่าง:

Winit Phacharuen. (10 May 2013). Voice-Rector. Interview.

5. สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

ชื่อ-นามสกุล, อักษรย่อชื่อ./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ชื่อเว็บไซต์./ (วัน เดือน ปีที่สืบค้น).



ตัวอย่าง:

Bhandari, P., Rishi, P. and Prabha, V. (2014). *Positive Effect of Probiotic Lactobacillus Plantarum in Reversing the LPS Induced Infertility in Mouse Model*. <http://www.jmm.microbiologyresearch.org/content/journal/jmm/10.1099/jmm.0.000230;jsessionid=1me6a81o04g7o.xsgm-live-03> (Accessed 12 February 2014).

ส่วนภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตาราง สำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพหรือตาราง

การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ กรุณาติดต่อ “บรรณาธิการวารสารวิทยาลัยบริหารศาสตร์” วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อากาศเทพ พงษ์พานิช ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290

โทรศัพท์ 0-5387-5540 โทรสาร 0-5387-5540

web site: <http://journal.mju.ac.th/index.php/jas>

e-mail: sasjournal.mju@gmail.com

1. รศ.ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี 081-8840066
2. อาจารย์ ดร.วินิจ ฝาเจริญ 093-2419191
3. นางนิตยา ไพยารมณ 081-8850800

กำหนดการออกวารสาร

ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม

