

กำหนดเผยแพร่ :

วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น

JOURNAL OF LOCAL GOVERNANCE AND INNOVATION

ISSN (Print) : 2673-0839 ISSN (Online) : 2673-0405

มีกำหนดเผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน) / (January – April)

ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) / (May – August)

ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม) / (September – December)

วัตถุประสงค์ :

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหาให้แก่สังคม

เงื่อนไขการตีพิมพ์ :

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยสองท่าน โดยบทความผู้นิพนธ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกคนละ 1 ท่าน ส่วนบทความผู้นิพนธ์ภายในได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review) และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร ทั้งนี้ บทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างพิจารณาเสนอขอตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ หากมีการใช้ภาพหรือตารางของผู้นิพนธ์อื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้นิพนธ์ต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อกองบรรณาธิการก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์ สำหรับทัศนะและข้อคิดเห็นของบทความในวารสารฉบับนี้ เป็นของผู้เขียนแต่ละท่าน ไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ

คณะกรรมการที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง สุขทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อัมพาพรรณ พงศ์ผลาดิสัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

อาจารย์ ดร.อัคราพร สุขทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บรรณาธิการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราญ ทรัพย์สิน

ผู้ช่วยบรรณาธิการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม

กองบรรณาธิการ :

รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชติ บดีรัฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวน

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

อาจารย์ ดร.สิริพัฒน์ ลาภจิตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

อาจารย์ ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

อาจารย์ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Reviews)

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.สารภี วรรณตรง
รองศาสตราจารย์ ธงชัย วงศ์เสนา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง สุขทอง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณินันต์ ไสยโสภณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเศษ ชินวงษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา รัตนธรรมเมธี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันทนา กุลรัตน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป แชร่มย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา พิณศรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุไร จันทมัตตการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัตร ภูธรธีรานรัชต์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัณยพัชร ศรีเพ็ญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุทัศน์ กองทรัพย์
อาจารย์ ดร.อัษฎพร สุขทอง
อาจารย์ ดร.อภิชาติ แสงอัมพร
อาจารย์ ดร.ดำเกิง โถทอง
อาจารย์ ดร.อิทธิวัตร ศรีสมบัติ
อาจารย์ ดร.ชาตรี เกษโพทอง
อาจารย์ ดร.จิรวรรณ อยู่เกษม
อาจารย์ ดร.วันดีชัย กากแก้ว
อาจารย์ ดร.เบญจวรรณ วงษาดี
อาจารย์ ดร.พนา จินดาศรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร.สุวิทย์ ธีรศาศวัต
รองศาสตราจารย์ ดร.สัมมา มูลสาร
รองศาสตราจารย์ ดร.จินฉัตร ปะโคทั้ง
รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ
รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกพงษ์ วงศ์คำจันทร์
รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล
รองศาสตราจารย์ สมหมาย ชินนาค
รองศาสตราจารย์ บุญยัง หมั่นดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิณา คำพุกกะ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัศวรพนธ์ เนื้อไม้หอม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กั้งแก้ว ปะติตั้งไข
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชรัตน์ แจ่มใส
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณภุมมา

มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
นักวิชาการอิสระ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเสนอ ตริวิเศษ	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กานต์ เนตรกลาง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรวิทย์ จันทศิริสิริ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอมอร แสนภูวา	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเพ็ญ อัดไพบูลย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีระศักดิ์ วรรณิตร	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ ปัญญาแก้ว	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราโมทย์ ด้านประดิษฐ์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย ยศโสธร	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชติ บติรัฐ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธาดารี มหันตรัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อาจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันนทนาถ	มหาวิทยาลัยบูรพา
อาจารย์ ดร.จักรพันธ์ ชัดขุ่มแสง	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อาจารย์ ดร.ปรารถนา แซ่อึ้ง	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
อาจารย์ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

เลขานุการ : นางปิยนุช ผมพันธ์

ผู้ช่วยเลขานุการ : นางสาวภทพร ศรีโกตะเพชร

ศิลปกรรม : นายอนันต์ แสงมี / นายณัฐนันท์ แสงสว่าง / นายพัทธ์ สุทธิประภา

ฝ่ายประชาสัมพันธ์ : นางนุตสรา มิ่งมงคล / นางสาวศศิธร จันครา / นางสาวอุษณีย์ จะมัวดี

สำนักงาน :

กองบรรณาธิการวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ อาคาร 38 ชั้น 1
186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์ – ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369, 091-8358558
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>
E-mail : jlgisrru@sru.ac.th
ISSN (Print) : 2673-0839
ISSN (Online) : 2673-0405

จัดพิมพ์โดย : ร้านพีดีไซน์ 172/1 ถนนเทศบาล 4 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000

Periodicity :

JOURNAL OF LOCAL GOVERNANCE AND INNOVATION

ISSN (Print) : 2673-0839 ISSN (Online) : 2673-0405

Three issues per year (January–April, May–August and September–December)

Objective :

To promote and support lecturers, academicians, students and other interested people to have the opportunity to disseminate academic works and research works in Political science, Public Administration, Management and Interdisciplinary Studies in Humanities and Social Sciences. In addition, the analytical studies presenting the problem solution to society.

Publishing Conditions :

Each article will be considered by the peer review committee from 2 experts. The external author's articles are considered by 1 internal expert and 1 external expert. The internal author's articles are considered by experts from outside agencies that create journals with expertise in relevant fields and received approval from the editorial boards before publication. The form of article consideration will be a Double-Blind Peer Review. The original article that has been printed must never be published in any journal or publication before or not in the process of considering proposals for publication in journals or other publications. If using tables, images or charts of other authors that appear in other publications, the author must first ask permission of the copyright owner. The official letter must be presented with the consent of the editorial boards before the article is published. For the views and opinions of the articles in this Journal. Belongs to each author. Not considered editorial views and responsibilities.

Editorial Advisor :

Asst. Prof. Dr. Chalong Sukthong

Surin Rajabhat University

Asst. Prof. Amphapan Phongphadadisai

Surin Rajabhat University

Dr. Atchara Sukthong

Surin Rajabhat University

Managing Editor : Asst. Prof. Dr. Jirayu Supsin

Assistant Editor : Asst. Prof. Dr. Wanchai Suktam

Editorial Board :

Assoc. Prof. Dr. Sanya Kenaphoom

Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

Asst. Prof. Dr. Anuwat Krasung

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Asst. Prof. Dr. Chot Bodeerat

Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand

Asst. Prof. Dr. Sathaporn Wichairam

Buriram Rajabhat University, Thailand

Asst. Prof. Dr. Seksan Sonwa

Roi Et Rajabhat University, Thailand

Dr. Siriphat Lapchit

Surin Rajabhat University, Thailand

Dr. Chartnarongsak Suthamdee

Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand

Mr. Surasak Chamaram

Roi Et Rajabhat University, Thailand

Peer Reviewers :

Internal Peer Reviewers :

Assoc. Prof. Dr. Saraphi Wantrong	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Chalong Sukthong	Surin Rajabhat University, Thailand
Assoc. Prof. Thongchai Wongsena	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Kanuengnit Saiyasophon	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Wiset Chinnawong	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Suwanna Ruttanathummatee	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Jirayu Supsin	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Santhana Goonrat	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Prateep Khaeram	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Kritsada Pinsri	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Urai Jantamattukarn	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Theerawat Purateeranrath	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Saranpat Sripen	Surin Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Suthat Kongsup	Surin Rajabhat University , Thailand
Dr. Atchara Sukthong	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Aphichart Sangamporn	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Damkeng Tothong	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Itthiwat Srisombat	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Chatree Ketphonthong	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Jirawan Yookasem	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Wasanchai Gargkeow	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Benchawan Wongsawadee	Surin Rajabhat University, Thailand
Dr. Pana Jindasri	Surin Rajabhat University, Thailand

External Peer Reviewers :

Prof. Dr. Suwit Theerasasawat	Khon kaen University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Summana Moolsam	Ubon Ratchathani University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Jinnawat Pakotang	Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Sommart Phonkerd	Buriram Rajabhat University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Sanya Kenaphoom	Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Phakdee Phosing	Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand
Assoc. Prof. Dr. Akekapong Wongkamjan	Sisaket Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Jitti Kittilertpaisan	Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand
Assoc. Prof. Sommai Chinnak	Ubon Ratchathani University, Thailand
Assoc. Prof. Boonyoung Mundee	Independent Scholar, Thailand
Asst. Prof. Dr. Paweena Khampukka	Ubon Ratchathani University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Akkarapon Nuemaihom	Buriram Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Kingkaew Patitungkho	Buriram Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Thanwarut Jamsai	Sisaket Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Sompong Suwannaphuma	Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand

Asst. Prof. Dr. Bunsanoe Triwiset	Buriram Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Kant Netklang	Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Patcharawit Jansirisi	Maha Sarakham University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Emon Saenphuwa	Sisaket Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat	Sakon Nakhon Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Sukhumwit Saiyasophon	Khon kaen University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Siripen Attapailoon	Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Peerasak Worachat	Maha Sarakham University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Wasan Panyagaew	Chiang Mai University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Anuwat Krasung	Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Busakorn Watthanabut	Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Thailand
Asst. Prof. Dr. Pramote Danpradit	Maha Sarakham University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Weerachai Yossothorn	Buriram Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Chot Bodeerat	Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand
Asst. Prof. Dr. Thatri Mahantarar	Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand
Dr. Anurat Anantanatom	Burapha University, Thailand
Dr. Jaggapan Cadchumsang	Khon kaen University, Thailand
Dr. Prathana Sae-ung	Nakhon Pathom Rajabhat University, Thailand
Mr. Surasak Chamaram	Roi Et Rajabhat University, Thailand

Secretary : Mrs. Piyanut Phomphan

Assistant Secretary : Miss Phataphon Srigotapet

Journal Design and Artworks: Mr. Anan Sawaengmee / Mr. Nattanan Saengsawang / Mr. Phat Sutthiprapha

Public Relations: Mrs. Nutsara Mingmongkol / Miss Sasithon Jankra / Miss Utsanee Jamuadee

Office : Editorial Board, Journal of Local Governance and Innovation
Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajabhat University,
1st floor 38 building, Surin Rajabhat University,
186 moo 1 Surin-Prasart Rd. Nork Muang Sub-District, Muang District,
Surin Province 32000, Thailand.
Tel/Fax. (+66) 44-513369, (+66) 91-8358558
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisru>
ISSN (Print) : 2673-0839
ISSN (Online) : 2673-0405

Published by : P.P.Design Shop 172/1 Thetsaban 4 Rd., Nai Mueang, Muang Surin, Surin, Thailand 32000

บทบรรณาธิการ (Editorial)

วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น เป็นวารสารทางวิชาการอีกฉบับหนึ่งที่พัฒนาขึ้นจากข้อตกลงความร่วมมือของเครือข่ายสิ่งให้อีสานสัมพันธ์มาตั้งแต่ปี 2560 เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และผลงานวิจัยทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตลอดจนบทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหาให้แก่สังคม โดยใช้เกณฑ์คุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ในการดำเนินการวารสารฯ ซึ่งในปีที่ 3 ฉบับที่ 1 นี้ ทางกองบรรณาธิการได้เริ่มใช้รูปแบบการนำเสนอบทความพร้อมกับข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้คุณภาพและมาตรฐานที่เข้มข้นกว่าเดิม ตามหลักเกณฑ์และข้อเสนอแนะของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย ในคราวประชุมเพื่อชี้แจงเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2561 ณ โรงแรมอวานี จังหวัดขอนแก่น ที่ผ่านมา เช่น การระบุวันรับ การแก้ไข และตอบรับบทความ การกำหนดนโยบาย จริยธรรม และเงื่อนไขของวารสารที่ชัดเจนมากกว่าเดิม เป็นต้น เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพวารสารและยกระดับขั้นฐานข้อมูลสากล ทั้งนี้ วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่นได้ใช้ระบบการบริหารงานวารสารออนไลน์ด้วยงานระบบ ThaiJo2.0 ตั้งแต่ฉบับนี้เป็นต้นไป

โดยบทความในวารสารฉบับนี้มีผู้ให้คุณภาพจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ซึ่งผลงานทางวิชาการดังกล่าวทางกองบรรณาธิการได้จัดส่งไปให้คณะกรรมการกลั่นกรองบทความทางวิชาการที่มาจากหลากหลายหน่วยงานของแต่ละสาขาเป็นผู้พิจารณาเพื่อตรวจสอบของบทความ และมอบให้ผู้ให้คุณภาพบทความไปปรับปรุงแก้ไขเป็นการเรียบร้อยแล้วก่อนการตีพิมพ์ตามกติกาและรูปแบบการตีพิมพ์เผยแพร่สำหรับเนื้อหาของวารสารฉบับนี้ ประกอบไปด้วยจำนวนบทความรวม 8 บทความ โดยแบ่งเป็นบทความวิจัย 7 บทความ และบทความวิชาการ 1 บทความ

ขอขอบคุณคณาจารย์ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปทุกท่านที่ให้ความสนใจร่วมส่งบทความเผยแพร่ในวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น และขอขอบคุณกองบรรณาธิการ เครือข่ายสิ่งให้อีสานสัมพันธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาถ้อยแถลงบทความทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน
บรรณาธิการ

สารบัญ (Content)

	หน้า (Page)
กองบรรณาธิการ (Editorial Board)	I
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ (Peer Reviewers)	II
บทบรรณาธิการ (Editorial)	VII
บทความวิจัย (Research Articles)	
การพัฒนารูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจให้กับชุมชน Development of local wisdom forms In the earthenware to increase the economic Mueang Kao, Muang Sukhothai , Sukhothai โชติ บดีรัฐ, กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, ธนัสถา โรจนตระกูล, วงศกร เจียมเผ่า, พัฒนพนธ์ เขตต์กัน, กาญจนา หรอยดา, เพียงตา ฉ่ำน้อย, นริกันต์ อภิรักษ์นุกุลชัย และอริสรา ทาสา Chot Bodeerat, Kampanart Wongwatthonaphong, Tanastha Rojanatrakul, Wongsakon Jaimpao, Pattanaphan Khetkan5, Kanjana Hroida6, Peangta Chumnoi, Nareekarn Aphiraknukunchai and Arisata Tasa	1
การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ The Study of Sweet Corn Production Capacity Management Approach, Sriratana District, Srisaket Province ธัญวัฒน์ แจ่มใส และอนันต์ ตั้งพิทักษ์ไกร Thanwarut Jamsai and Anon Tungpitukkai	17
บทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จั งหวัดสุพรรณบุรี The Roles on Sangha Administration of Sangha Administrators in Doembangnangbuati District, Suphanburi Province พระศรีณยุตติ ป. ปณฺยาพหุล (จินดาไพสฺฐ), พระมหากฤษฎา กิตติโสภณ และธิติวุฒิ หมั่นมี Phra Sarunwut P. Panyapahulo (Jindaphaisit), Phramaha Krissada Kittisophano and Thitiwut Manmee	33
ศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบัน Competency, Role and Authority of Village Headman Currently พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์ Pongsawat Ratchajan	45

สารบัญ (Content)

	หน้า (Page)
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์ Factors Affecting the Organizational Commitment of the Employees' Inno-Con Company โชติพงษ์พันธ์ สุขศิริมหาไพศาล, สิริพัฒน์ ลาภจิตร และธันชนก จรจรรย์ Chotpongpan Suksirimahaphaisarn, Supaporn Lapchit and Thunchanok Jornjarun	57
การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ Community Development Administration of Sap Yai Sab-District Administrative Organization, Sap Yai District, Chaiyaphum Province จร เตโชพันธ์, ธัชชนันท์ อิศรเดช และธิติวดี หมั่นมี Jon Techophan, Thatchanant Issaradet and Thitiwut Manmee	69
การจัดการควบคุมภายในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานทางการศึกษา จังหวัดสุรินทร์ Internal Control Management in Accordance with the Good governance Principles of Educational Organization, Surin Province สุภาพร ลาภจิตร, โชติพงษ์พันธ์ สุขศิริมหาไพศาล และสิริพัฒน์ ลาภจิตร Supaporn Lapchit, Chotpongpan Suksirimahaphaisarn and Siriphat Lapchit	81
บทความวิชาการ (Academic Articles)	
ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ Theory Model of Public Policy Implementation สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทรแดง Sanya Kenaphoom and Burachat Jandaeng	95
ภาคผนวก (Appendix)	
ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น	117
หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้พิมพ์เพื่อตีพิมพ์ ในวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น	118
แบบฟอร์มการส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ ลงวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น	130
ใบตอบรับการเป็นสมาชิกวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น	131

การพัฒนารูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจให้กับชุมชน
Development of local wisdom forms In the earthenware to
increase the economic Mueang Kao, Muang Sukhothai ,
Sukhothai

โชติ บดีรัฐ¹ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์² ธนัสถา โรจนตรกุล³ วงศกร เจียมเผ่า⁴
พัฒนพนธ์ เขตต์กัน⁵ กาญจนา หร่อยตา⁶ เพียงตา ฉ้าน้อย⁷
นรีกานต์ อภิรักษ์นุกุลชัย⁸ และอริสรา ทาสา⁹

Chot Bodeerat¹, Kampanart Wongwatthongphong², Tanastha Rojanatrakul³,
Wongsakon Jaimpao⁴, Pattanaphan Khetkan⁵, Kanjana Hroida⁶,
Peangta Chumnoi⁷, Nareekarn Aphiraknukunchai⁸, and Arisata Tasa⁹

Received : December 23, 2018; Revised : March 20, 2019; Accepted : April 21, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานการพัฒนาในรูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาในรูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา และเพื่อศึกษาการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์การพัฒนาในรูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจให้กับชุมชน ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 400 คน และเชิงคุณภาพ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา โดยใช้ความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการตีความเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานการพัฒนาในรูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ ด้านกระบวนการผลิต ด้านการส่งเสริมการตลาด และด้านทรัพยากร 2) แนวทางการ

¹วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม; College of Local Management and Development, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand;
e-mail : chotbodeerat@psru.ac.th

²⁻⁹นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม; Bachelor Student of Public Administration Program, College of Local Management and Development, Pibulsongkram Rajabhat University, Thailand.

พัฒนารูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา พบว่า ด้านทรัพยากร ส่วนใหญ่ใช้ทรัพยากรที่หาได้ในท้องถิ่น ด้านกระบวนการผลิต การวาดลวดลายเครื่องปั้นดินเผาที่เป็นเอกลักษณ์ ทำให้งานของแต่ละกลุ่มมีความโดดเด่นที่ไม่เหมือนกัน ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ ส่วนใหญ่ลวดลายจะเป็นรูปปลา รูปช้าง และรูปดอกบัว ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ประจำจังหวัดสุโขทัย ด้านการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ มีการพัฒนาเครื่องมือ/อุปกรณ์ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการผลิตเครื่องปั้นดินเผาให้มีคุณภาพมากกว่าเดิม ด้านการส่งเสริมการตลาดมีการจำหน่ายเครื่องปั้นดินเผาไปตามจังหวัดต่าง ๆ และผ่านตัวแทน 3) การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางพัฒนารูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา พบว่า ด้านทรัพยากร ดินที่นำมาใช้ในการปั้นต้องเป็นดินเหนียวที่ไม่มีวัชพืชหรือกรวดทรายปน ด้านกระบวนการผลิต มีการเตรียมดิน การผลิตชิ้นงาน ขั้นตอนการตกแต่งเคลือบเผา ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ ที่วิจัยได้ออกแบบลวดลายเครื่องปั้นดินเผา มี 2 ชิ้นงานคือ จาน ออกแบบเป็นรูปปลาตะเพียนและวัดศรีชุม ส่วนแก้ว ออกแบบเป็นรูปช้างและรูปนกแก้ว ด้านการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ มีการออกแบบเครื่องปั้นดินเผาลวดลายใหม่ พร้อมทั้งจัดทำบรรจุภัณฑ์ ด้านการส่งเสริมการตลาด ได้ทำการประชาสัมพันธ์เครื่องปั้นดินเผาผ่านทางช่องทางสื่อออนไลน์ ๆ สร้างเพจในเฟซบุ๊ก

คำสำคัญ (Keywords) : ภูมิปัญญาท้องถิ่น, เครื่องปั้นดินเผา, ตำบลเมืองเก่า, การเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจ

Abstract

The purposes of this research was to study the operation conditions of local wisdom in pottery development, to study guidelines for local wisdom in pottery development and to study about the using of research results to utilize the local wisdom in pottery development to increase the economic value for the community that is Mueang Kao, Muang Sukhothai, Sukhothai. This research is a quantitative and qualitative research. This research has 400 samples populations and 30 qualitative populations and uses the questionnaire and interview to be the data collecting tools And analyze the data by use the descriptive statistics and frequency to find the percentage, average, standard deviation and content interpretation. The research result is about 1) Operating conditions for the development of local wisdom in pottery The overall picture is at a moderate level. When considering each aspect, it was found that the development of products With the highest mean Followed by the order of product design, production process, marketing promotion And resources 2) Guidelines for the development of local wisdom in pottery found that most of the *resources* are available locally. *production process* Unique pottery pattern drawing Making each group's work unique *product design* Most of the designs are fish-shaped, elephant-shaped and lotus-shaped, which is a symbol of Sukhothai. In *product*

development Developing tools / equipment That facilitates the production of pottery to have more quality than the original *marketing promotion* There are selling pottery to various provinces. And through agents 3) The use of research results for the development of local wisdom in pottery, found that the soil *resources* used in the molding must be clay that has no weeds or gravel. *production process* With soil preparation Production of work Burning and finishing process *product design* The research team helped design the pottery pattern. There were 2 pieces of work, namely, a dish designed with carp fish and Sri Chum Temple. The glass was designed as an elephant shape and a parrot shape. In *product development* With new pottery designs Together with packaging *Marketing promotion* Made publicity of pottery through online media channels Create a page on Facebook

Keywords : Local Knowledge, Earthenware, Mueang Kao, Increasing Economic Value

บทนำ (Introduction)

อาณาจักรสุโขทัยได้รับการขนานนามว่าเป็นเมืองแห่งสังคโลก เนื่องจากเป็นแหล่งผลิตเครื่องสังคโลกที่สำคัญมาตั้งแต่พุทธศตวรรษที่ 18-20 ซึ่งนอกจากผลิตเพื่อใช้ทั้งในชีวิตประจำวันและในรูปแบบของประติมากรรมต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบกับสถาปัตยกรรมของยุคสมัยแล้วยังผลิตขึ้นเพื่อเป็นสินค้าส่งออกที่ได้รับความนิยมอย่างมาก แม้ในปัจจุบันเครื่องสังคโลกสมัยสุโขทัยยังคงเป็นที่นิยมสำหรับนักสะสมและพิพิธภัณฑสถานจากทั่วโลก ในปัจจุบัน ที่จังหวัดสุโขทัยยังคงมีการผลิตเครื่องสังคโลกทั้งในรูปแบบดั้งเดิมและรูปแบบใหม่ที่อาศัยวิธีการปั้น การเคลือบ การเขียนสีและลวดลายตามอย่างในอดีต เช่นที่ สุเทพสังคโลก ที่นักท่องเที่ยวสามารถศึกษาเรียนรู้รูปแบบและลวดลายของเครื่องสังคโลกได้ก่อนที่จะทดลองปั้น เขียนลวดลายได้ด้วยตนเองโดยผ่านการแนะนำจากช่างผู้ชำนาญการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้การทำเครื่องปั้นดินเผาเคลือบเนื้อละเอียดชนิดแตกลายงาสีเขียวไข่กาที่เรียกว่า เซลาดอน เครื่องสังคโลก เป็นเครื่องปั้นดินเผาชนิดหนึ่งที่มีชื่อเสียงอย่างยิ่งของจังหวัดสุโขทัย แสดงให้เห็นถึงความเป็นบ้านเป็นเมือง เป็นแหล่งอารยธรรมนับแต่อดีต เป็นความภาคภูมิใจของชาวสุโขทัยและของคนไทยทั้งชาติ ปัจจุบันเครื่องสังคโลกนั้นวันจะหาได้ยากยิ่งและมีราคาค่อนข้างสูง เป็นที่ต้องการ ของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส ฯลฯ ดังนั้นจึงมีผู้พยายามสืบทอดโดยการทำเลียนแบบและพัฒนารูปแบบได้อย่าง สวยงาม และเป็นที่พอใจแก่นักท่องเที่ยวที่มาเยี่ยมชม เช่น ที่อาณาจักรพ่อกูสังคโลก ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เป็นต้น เครื่องสังคโลกที่มีชื่อเสียงและพบมากที่สุโขทัย เช่น ประเภทเครื่องใช้ ได้แก่ ถ้วย จาน ชาม ไหดิน กระปุก กาน้ำชา ช้อน ประเภทอื่น ๆ เช่น ตุ๊กตารูปคน รูปสัตว์ ช้าง ยักษ์ มังกร เทวดา พระพุทธรูป กระเบื้องมุงหลังคา สิ่งสังคโลก ลูกมะหวด ท่อน้ำ ตุ๊กตาเสียบบาล ช่อฟ้าปราสาท หมากกรุก ฯลฯ คำว่า สังคโลก นั้นยังไม่ทราบที่มาแน่ชัด ผู้รู้บางท่านสันนิษฐานว่า น่าจะมีที่มาจากภาษาจีนเป็นนามราชวงศ์ซ้อง ชาวญี่ปุ่นเรียกว่า ซ้องโกลก คำว่าโกลก

แปลว่า เต่า ซึ่งหมายความถึง เตาราชวงศ์ซ่ง เครื่องสังคโลกสุโขทัย เต่าที่ใช้เผาเครื่องสังคโลก เรียกว่า เต่าทุเรียง ผู้รู้สันนิษฐานว่าน่าจะมาจากคำว่า พูเหลียง ซึ่งเป็นอำเภอที่มีแหล่งเตาเผาที่ใหญ่ที่สุดในบริเวณเจ็ทอ์จิน มณฑลเจียงซี ที่สำคัญของราชวงศ์ซ่ง บางท่านว่าน่าจะมาจากคำว่า เต่าเหลียง ซึ่งมีมากมายดังเช่นที่ เมืองเหลียง คริสต์ชนาลัย เครื่องสังคโลก แบ่งตามเตาเผาได้ 3 แห่ง คือ 1) เครื่องสังคโลกเตาสุโขทัย หรือเรียกว่า เต่าทุเรียงสุโขทัย มีเรียงราย อยู่อย่างมากมายถึง 49 เต่า แถบแนวคูเมืองด้านทิศเหนือ เรียกว่า ลำน้ำแม่โจน มีวัดพระพรายหลวงอยู่กลางเป็นเตารูปประทุนที่พบมากคือ ภาชนะใช้สอยจำพวกถ้วยชาม เครื่องปั้นเคลือบลายสีดำ หรือสีน้ำตาล เนื้อดินค่อนข้างหยาบ การเรียงเครื่องถ้วยเข้าเตาเผา จะใช้ "ก๊" คือจานที่มีปุ่ม 5 ปุ่ม เป็นขาใช้วางคั่นระหว่างชามต่อชาม 2) เครื่องสังคโลกเตาทุเรียงป่ายางสวรรค์โลก (คริสต์ชนาลัย) ห่างจากกำแพงเมือง 500 เมตร เดิมพบ 4 - 5 เต่า ต่อมาสำรวจพบ 21 เต่า ส่วนใหญ่เผาสังคโลกประเภทตกแต่ง เช่น รูปยักษ์ นาค มังกร ตึกตา กระเบื้อง ลวดลายที่เขียนจะเป็นลายดำพื้นขาวนวล ฝีมือประณีต น้ำยาเคลือบก็สวยงาม 3) เครื่องสังคโลกเตาทุเรียงเกาะน้อยซึ่งอยู่ต่อจากเตापายางไปทางเหนือ 4 กิโลเมตร พบเตาจำนวนกว่า 200 เต่า เต่าที่ 42 และ 61 มีสภาพที่สมบูรณ์ที่สุดเป็นแหล่งเตาเก่ามีการเผาเครื่องถ้วยมาก่อนสมัยสุโขทัย เครื่องถ้วยเคลือบสีน้ำตาลที่เรียกกันว่า "ชะเหลียง" ที่พบมีสีน้ำตาลไหม้ น้ำตาลอมเหลือง ต่อมามีการพัฒนาการเผาได้อย่างงดงามมีสีเขียวไข่กา หรือที่เรียกว่า เซลาดอน สันนิษฐานว่าเป็นแหล่ง ผลิตเซลาดอนจำหน่ายต่างประเทศจำพวก ชาม จานเชิง โถ ขวด มีลวดลายเขียนก่อนแล้วจึงชุบเคลือบแล้วเผา สีเคลือบสันนิษฐานว่า น่าจะใช้วัตถุดิบ เช่น ถ้ำของพืช สัตว์ ผสมกับดิน สีเคลือบเขียวไข่กา หรือเซลาดินและเขียวอมฟ้า เชื่อกันว่าได้ใช้น้ำยาเคลือบด้วยซีเถ้า ในสมัยสุโขทัย โดยใช้เถ้าจากต้นก้อซึ่งเป็นพรรณไม้ที่มีในสุโขทัยและภาคเหนือ การเรียงเครื่องถ้วยเข้าเตาเผาจะไม่ซ้อนกันเป็นชั้น ๆ อย่างเตาสุโขทัย จะวางบนก้นที่แห้งกลวง เป็นที่สังเกตข้อแตกต่าง คือที่บริเวณก้นถ้วย ชาม จะปรากฏวงแหวนซึ่งเกิดจากรอยก้นที่แห้งกลวงนั่นเอง เครื่องสังคโลกแบ่งตามวัสดุและความแข็ง ได้ 2 ชนิด คือ ชนิดเนื้ออ่อน หรือเนื้อดิน ใช้ความร้อนในการเผาด้วยอุณหภูมิประมาณ 600-1,100 องศาเซลเซียส และชนิดเนื้อแข็งหรือเนื้อหิน เผาด้วยอุณหภูมิประมาณ 1,200 องศาเซลเซียส เครื่องสังคโลกในปัจจุบันได้มีผู้พยายามสืบทอดอนุรักษ์ไว้และได้ผลิตขึ้นมาโดยเลียนแบบของดั้งเดิมที่มีอยู่ และพัฒนาประยุกต์ เขียนลวดลายให้เข้ากับยุคสมัย เช่น ทำเป็นชุดกาแฟมีหูจับเป็นรูปวงช้าง แจกันดอกไม้ เป็นที่ขึ้นชอบแก่นักท่องเที่ยวที่มาเยี่ยมชม และซื้อเป็นของที่ระลึก

ลวดลายอันเป็นลวดลายเฉพาะของชาวสุโขทัยที่พบมากที่สุดในงาน หรือชาม คือ รูปปลากังจอร์ และดอกไม้ โดยเฉพาะรูปปลานั้นสันนิษฐานว่าเป็น ปลากามีไข่ปลาตะเพียนที่เข้าใจกันมาแต่ก่อน เพราะพบในขามสังคโลกใบหนึ่งมีอักษรลายสือไท เขียนบอกชื่อปลาไว้ว่า “แม่ปลาก่า” อยู่ใต้ตัวปลา ปลากา เป็นปลาน้ำจืดชนิดหนึ่งรูปร่างคล้ายปลาตะเพียนมีอยู่ 2 ชนิด คือปลากาดา และปลากาทรงเครื่อง ทั้งสองชนิดมีมากในแม่น้ำลำคลองทั่วไป โดยเฉพาะที่แม่น้ำยม จากสภาพของ “เครื่องสังคโลก” ที่มีความโดดเด่นเป็นอัตลักษณ์เฉพาะตัวของเมืองสุโขทัย ทำให้การผลิตเครื่องสังคโลกกลายสภาพจากฝีมือภูมิปัญญาเป็นกิจการธุรกิจของครอบครัวและชุมชนที่สร้างรายได้

มากมายให้กลับชาวบ้าน และมีแนวโน้มว่าจะมีอัตราการผลิตที่เพิ่มขึ้นอีกด้วยอย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าเครื่องสั่นโลกจะสามารถสร้างรายได้ให้กับชาวบ้านและชุมชน แต่สิ่งที่ยื่นนอกเหนือจากนี้ก็คือความภาคภูมิใจของชาวจังหวัดสุโขทัยที่ได้รับถ่ายทอดภูมิปัญญาซึ่งเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมจากบรรพชนจากรุ่นสู่รุ่นมาเป็นเวลาถึง 700 กว่าปี จนมาถึงปัจจุบัน

ดังนั้นคณะผู้วิจัยจะศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจให้กับชุมชน ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย โดยมีประเด็นในการศึกษา คือ ในด้านทรัพยากร ด้านกระบวนการผลิต ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ ด้านการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ ด้านการส่งเสริมการตลาด เพื่อต้องการการพัฒนารูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา เพิ่มผลผลิตใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากผลผลิตที่มีอยู่แล้ว ออกแบบที่บรรจุภัณฑ์สำหรับใส่ตัวสินค้า และเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจให้กับชุมชน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานการพัฒนารูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจให้กับชุมชน ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจให้กับชุมชน ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย
3. เพื่อศึกษาการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์การพัฒนารูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจให้กับชุมชน ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรชายและหญิงที่อาศัยอยู่ในตำบลเมืองเก่า มีทั้งหมด 11 หมู่บ้าน จำนวน 9,963 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรในตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ จำนวน 400 คน และเชิงคุณภาพ จำนวน 10 คน

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ดังรายละเอียด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) คณะผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอหนังสือถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้นำชุมชน เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล 2) จัดเตรียมแบบสอบถามและลงพื้นที่แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 400 ชุด 3) คณะผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ 400 ฉบับ มีความสมบูรณ์ทั้ง 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน และ 4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยการตีความเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจให้กับชุมชน ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย มีการสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ภูมิสำเนา อาชีพ ประเภทของผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาที่ให้ความสนใจเลือกซื้อ ลักษณะการซื้อเครื่องปั้นดินเผา พบว่า

1.1) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.5 1.2) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 1.3) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ช่วงอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 1.4) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 1.5) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 1.6) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิสำเนา นักท่องเที่ยวมาจากต่างจังหวัด จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 1.7) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพ รับราชการ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 1.8) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประเภทของผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาที่ให้ความสนใจเลือกซื้อ แก้ว จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 1.9) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะการเลือกซื้อของขวัญจากเทศกาล จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานการพัฒนาารูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจให้กับชุมชน ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย ทั้งหมด 5 ด้าน พบว่า

ลำดับ	รายการ	$\bar{x}$	(s.d.)	ความหมาย
1	ด้านทรัพยากร	3.20	1.23	ปานกลาง
2	ด้านกระบวนการผลิต	3.37	1.21	ปานกลาง
3	ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์	3.38	1.20	ปานกลาง
4	ด้านการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์	3.40	1.20	ปานกลาง
5	ด้านการส่งเสริมการตลาด	3.33	1.22	ปานกลาง
รวม		3.34	1.21	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานการพัฒนาารูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจให้กับชุมชน มีทั้งหมด 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน

กลาง ($\bar{X}=3.34$, $S.D.=1.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.40$, $S.D.=1.20$) รองลงมาตามลำดับ ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ ($\bar{X}=3.38$, $S.D.=1.20$) ด้านกระบวนการผลิต ($\bar{X}=3.37$, $S.D.=1.21$) ด้านการส่งเสริมการตลาด ($\bar{X}=3.33$, $S.D.=1.22$) และด้านทรัพยากร ($\bar{X}=3.20$, $S.D.=1.23$) โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.20$, $S.D.=1.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พื้นที่ที่มีความเหมาะสมต่อการผลิตเครื่องปั้นดินเผาของชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.30$, $S.D.=1.16$) รองลงมาตามลำดับ คือ วัสดุมีความแข็งแรงและคงทนเหมาะสมต่อการนำมาผลิตเครื่องปั้นดินเผา ($\bar{X}=3.25$, $S.D.=1.24$) มีการจัดหาบุคคลที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการปั้นเพื่อมาช่วยพัฒนาต่อยอดเกี่ยวกับเครื่องปั้นดินเผา ($\bar{X}=3.23$, $S.D.=1.20$) สมาชิกกลุ่มเครื่องปั้นดินเผาได้มีการจัดหาแหล่งสนับสนุนเงินทุน ($\bar{X}=3.20$, $S.D.=1.21$) ความคงทนแข็งแรงของวัตถุดิบที่เหมาะสมต่อการนำมาผลิต ($\bar{X}=3.12$, $S.D.=1.24$) และปติมากรรมในการปั้นเครื่องปั้นดินเผา มีความโดดเด่น และมีความแปลกใหม่ ($\bar{X}=3.09$, $S.D.=1.31$)

ด้านกระบวนการผลิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, $S.D.=1.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลวดลายง่ายต่อการวาดและตกแต่งลงบนเครื่องปั้นดินเผา ($\bar{X}=3.44$, $S.D.=1.27$) รองลงมาตามลำดับ คือ สามารถผลิตซ้ำได้ในปริมาณและคุณภาพเดิม ($\bar{X}=3.41$, $S.D.=1.16$) คุณภาพของผลิตภัณฑ์แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนการผลิตที่มีความละเอียดอ่อนและประณีต ($\bar{X}=3.39$, $S.D.=1.22$) คุณภาพของผลิตภัณฑ์มีความคงทนแข็งแรง ($\bar{X}=3.36$, $S.D.=1.26$) รูปทรงง่ายต่อการขึ้นรูปด้วยแป้นหมุน ($\bar{X}=3.31$, $S.D.=1.22$) และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้มีความเหมาะสม ในการปั้นดินเผา ($\bar{X}=3.30$, $S.D.=1.12$)

ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, $S.D.=1.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บรรจุภัณฑ์มีลวดลายที่เป็นเอกลักษณ์ และมีความดึงดูด น่าสนใจ ($\bar{X}=3.47$, $S.D.=1.22$) รองลงมาตามลำดับ คือ มีการออกแบบลวดลายที่ทันสมัยมากขึ้น เพื่อให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า หรือความต้องการของตลาด ($\bar{X}=3.45$, $S.D.=1.17$) มีการใช้สีจากธรรมชาติแทนสีที่เป็นสารเคมี ($\bar{X}=3.43$, $S.D.=1.20$) ง่ายต่อการทำความสะอาดและบำรุงรักษา ($\bar{X}=3.34$, $S.D.=1.22$) เมื่อมีการบรรจุภัณฑ์ในหีบห่อแล้วทำให้มีความปลอดภัยมากขึ้น และยังสะดวกต่อการขนย้าย เช่น ในการนำไปฝากเป็นของขวัญที่ระลึก ($\bar{X}=3.31$, $S.D.=1.22$) และรูปทรงและลวดลายมีความเหมาะสมกับการนำไปใช้งาน ($\bar{X}=3.27$, $S.D.=1.16$)

ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$, $S.D.=1.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์และจำหน่ายสินค้าไปยังต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.51$, $S.D.=1.26$) รองลงมาตามลำดับ คือ การสร้างรายได้จากการขายผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาและต่อยอดให้กับคนทั้งในและนอกชุมชน ($\bar{X}=3.47$, $S.D.=1.23$) มีการพัฒนาเครื่องมือ/อุปกรณ์ ช่วยในการผลิตเครื่องปั้นดินเผา ($\bar{X}=3.47$, $S.D.=1.17$) มีการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์และเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น ($\bar{X}=3.36$, $S.D.=1.15$) สามารถพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ให้มีความแปลกใหม่ และเป็นที่ต้องการของตลาดมากขึ้น ($\bar{X}=3.31$, $S.D.=1.17$) และมี

การแลกเปลี่ยนความรู้ข่าวสารเกี่ยวกับเครื่องปั้นดินเผา กับบุคคลที่มีความรู้เกี่ยวกับการทำเครื่องปั้นดินเผาตามจังหวัดต่าง ๆ ($\bar{X}=3.29$, $S.D.=1.22$)

ด้านการส่งเสริมการตลาด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, $S.D.=1.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การหาคนกลางในการช่วยเผยแพร่สินค้าในจังหวัดต่าง ๆ เป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้า ($\bar{X}=3.41$, $S.D.=1.21$) รองลงมาตามลำดับ คือ จัดทำใบปลิว เพื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับตัวสินค้าเครื่องปั้นดินเผา ($\bar{X}=3.37$, $S.D.=1.24$) ประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องออนไลน์ เช่น เฟซบุ๊ก ไลน์ หรือตามสื่ออื่น ๆ ($\bar{X}=3.34$, $S.D.=1.23$) การขายผ่านลูกค้ากลุ่มใหม่ (ร้านค้าขายส่งผลิตภัณฑ์ ประเภทเครื่องปั้นดินเผา ตามจังหวัดต่าง ๆ) ($\bar{X}=3.31$, $S.D.=1.16$) การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานรัฐและเอกชน ที่จัดทำขึ้น เพื่อประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักแก่นักท่องเที่ยว ทั้งในและต่างประเทศ ($\bar{X}=3.30$, $S.D.=1.22$) และจัดบูท ประชาสัมพันธ์สินค้าให้เป็นที่รู้จักมากขึ้นในประเทศและต่างประเทศ ($\bar{X}=3.29$, $S.D.=1.25$)

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์แนวทางการพัฒนารูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจให้กับชุมชน ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย พบว่า

ด้านทรัพยากร สุดาวดี วิริยะพงษ์ ได้กล่าวว่า ผู้ประกอบการเครื่องปั้นดินเผา ในตำบลเมืองเก่าส่วนใหญ่ใช้ทรัพยากรที่ผลิตได้จากในท้องถิ่นตนเอง เช่น ดิน เชื้อเพลิง ดินที่นำมาใช้มีความเหนียวเหมาะสำหรับนำมาปั้น และขึ้นรูปทรงง่าย ส่วนเชื้อเพลิง นำไม้มาจากในป่าที่เหลือใช้นำมาเป็นเชื้อเพลิงในการเผาเครื่องปั้นดินเผาส่งโลก ซึ่งสอดคล้องกับของวิภารัตน์ เหน่งแดง ได้กล่าวว่า สุโขทัยมีความโดดเด่นด้านเครื่องปั้นดินเผา และมีความเหมาะสมด้านพื้นที่ วัสดุ แล้วยังวัตถุดิบ จึงเหมาะแก่การนำมาผลิตเครื่องปั้นดินเผา

(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562)

ด้านกระบวนการผลิต สุดาวดี วิริยะพงษ์ ได้กล่าวว่า การผลิตเครื่องปั้นดินเผา และการวาดลวดลายของแต่ละกลุ่มมีการผลิตที่เป็นขั้นตอนที่ชัดเจน การวาดที่เป็นเอกลักษณ์ ทำให้งานของแต่ละกลุ่มมีความโดดเด่นที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับของณธชา ธวัชรัตนโชติ ได้กล่าวว่า กระบวนการผลิต จะมีรูปแบบที่ชัดเจนของแต่ละกลุ่มผู้ประกอบการอยู่แล้วแต่ละร้านแตกต่างกัน ตรงงานฝีมือของช่างแต่ละร้าน แต่ละคนความประณีตในการลงลาย น้ำเคลือบฯ รูปแบบผลิตภัณฑ์ บรรจุภัณฑ์ มากกว่า

(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562)

ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ พรสวรรค์ ศรีอินทร์ ได้กล่าวว่า ในการขุดค้นแหล่งโบราณคดีต่าง ๆ มักจะพบเครื่องปั้นดินเผา เสมอ แม้จะผลิตขึ้นเมื่อหลายร้อยหลายพันปีมาแล้ว ที่เป็นเช่นนั้นเพราะกระบวนการเผาได้ทำให้เครื่องปั้นดินเผา เกิดความทนทาน สามารถทนต่อสภาวะแวดล้อมได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ วิภารัตน์ เหน่งแดง ได้กล่าวว่า เครื่องปั้นดินเผา มีกระบวนการผลิตที่ทำเป็นรูปทรงต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นภาชนะสำหรับบรรจุของ เป็นภาชนะเนื้อดินและมักมีสีส้ม เช่น หม้อ ถ้วย ไห กระปุก ฯลฯ

(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562)

ด้านการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ ศศิมา เครืออยู่ ได้กล่าวว่า ผู้ดูแลเครื่องปั้นดินเผาหรือสังคโลก ได้ใช้ดินที่มีตามบ้านหรือรอบพื้นที่ในตัวตำบลเมืองเก่ามาทำเครื่องปั้นดินเผา ขุดแล้วเอาดินขึ้นมาพักไว้ในบ่อเก็บดิน ส่วนเชื้อเพลิง ก็ตัดมาจากแกลบบ้านของผู้จัดทำเครื่องปั้นดินเผา ซึ่งสอดคล้องกับธรรมา ธวัชรตันโชติได้กล่าวว่า ผู้ประกอบการใช้ทรัพยากรในการผลิตมาจาก 2 ส่วน คือจากในท้องถิ่น และจากต่างจังหวัด เช่น ลำปาง เชียงใหม่ (ดิน) ในอนาคตอาจต้องมีการพัฒนาด้านวัตถุดิบ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีในท้องถิ่นได้

(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562)

ด้านการส่งเสริมการตลาด สุดาวดี วิริยะพงษ์ ได้กล่าวว่า ผู้ประกอบการเครื่องปั้นดินเผาในตำบลเมืองเก่าส่วนใหญ่ใช้ทรัพยากรที่ผลิตได้จากในท้องถิ่นตนเอง เช่น ดิน เชื้อเพลิง ดินที่นำมาใช้มีความเหนียวเหมาะสำหรับนำมาปั้น และขึ้นรูปทรงง่าย ส่วนเชื้อเพลิง นำไม้มาจากในป่าที่เหลื่อใช้เข้ามาเป็นเชื้อเพลิงในการเผาเครื่องปั้นดินเผาสังคโลก ซึ่งสอดคล้องกับพรสวรรค์ ศรีอินทร์ ได้กล่าวว่า ในการขุดค้นแหล่งโบราณคดีต่าง ๆ มักจะพบเครื่องปั้นดินเผา เสมอ แม้จะผลิตขึ้นเมื่อหลายร้อยหลายพันปีมาแล้ว ที่เป็นเช่นนั้นเพราะกระบวนการเผาได้ทำให้เครื่องปั้นดินเผา เกิดความทนทาน สามารถทนต่อสภาวะแวดล้อมได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับ วิภารัตน์ เหน่งแดง

(สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562)

ตอนที่ 4 การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางการพัฒนา เพื่อศึกษาการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์การพัฒนาในรูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านเครื่องปั้นดินเผา เพื่อเพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจให้กับชุมชน ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

ด้านทรัพยากร ดิน เป็นสิ่งที่จำเป็นที่นำมาใช้ในการปั้นเครื่องปั้นดินเผา ต้องเป็นดินเหนียวที่ต้องไม่มีวัชพืช หรือกรวดทรายปน เพราะดินที่นำมาใช้มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการปั้นเครื่องปั้นดินเผา



โดยทั่วไปนิยมเลือกดินที่มีความเหนียว เมื่อนำมาหมักผสมกับน้ำอย่างพอเหมาะแล้วก็สามารถจะนำมาปั้นหรือขึ้นรูปทรงต่าง ๆ ได้ตามต้องการดินที่เหนียวมาก ๆ สังเกตได้ง่ายโดยดูที่เนื้อของดินมักจะมี ความละเอียด เมื่อจับต้องดูจะลื่นมือ ดินประเภทนี้จะเกิดในที่ราบลุ่มหรือบริเวณริมฝั่งแม่น้ำ จะมีสีออกดำ น้ำตาลเข้ม จนถึงสีเทา เมื่อนำไปเผาให้สุกจะได้ผลงานที่มีสีส้มถึงสีขาวเนื้อแกร่งดีมาก

เชื้อเพลิงต้องเผาได้ในอุณหภูมิสูง ไม่เกิน 1,000 องศาเซลเซียส และเผาได้ในระยะเวลาที่นานในการเผาเครื่องปั้นดินเผา



โดยจะแยกออกเป็น การเผาทั้งหมด 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 การเผาดินดิบ นิยมเผา โดยใช้อุณหภูมิประมาณ 750 – 850 องศาเซลเซียส เป็นเวลา 8 – 10 ชั่วโมง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสูตรของเนื้อดิน ชนิด และขนาดของเตาเผา ต่อมาคือการเผาครั้งที่ 2 เป็นการเผาเคลือบ โดยการเผาอุณหภูมิ ในช่วง 1,150 – 1,300 องศาเซลเซียส

น้ำเคลือบทำมาจากดิน หิน ขี้เถ้า นำมาผสมให้เข้ากัน เพื่อใช้ในการเคลือบเครื่องปั้นดินเผา ในการเตรียมเผาขั้นต่อไป

ด้านกระบวนการผลิต

การเตรียมดิน



- 1) ใช้ดินจากท้องถิ่นให้เหลว จนดินมีลักษณะเป็นโคลนหรือดินเลน ประมาณ 3-4 วัน
- 2) กรองด้วยผ้าขาวบางไม่ให้มีสิ่งเจือปน
- 3) ปั้นเป็นก้อนแล้วนำไปผึ่งลมให้ดินพอหมาดๆ
- 4) ต้มให้ละเอียด ผสมน้ำหนวดให้เหนียว
- 5) นำมาปั้นเป็นก้อนสี่เหลี่ยมใส่ถุงเก็บไว้

การผลิตชิ้นงาน 1) นำมาปั้นขึ้นรูปตามความต้องการ ประมาณ 7-30 วัน แล้วแต่ขนาดของรูปทรง และ 2) ใช้กระดาษทรายขัดผิวของรูปที่ปั้นให้ผิวเรียบ

ขั้นตอนการตกแต่งเคลือบเผา 1) นำเข้าเตาเผาอุณหภูมิ 800 องศาเซลเซียส ใช้เวลา 14 - 16 ชั่วโมง เรียกว่าเผาดิบ 2) ทิ้งให้เตาเย็นประมาณครึ่งวัน จึงเปิดเตาเอาผลิตภัณฑ์ออก 3) นำมาขัดด้วยกระดาษทรายแล้วตกแต่งลวดลาย 4) ชุบน้ำเคลือบและเซตให้สะอาด 5) นำเข้าเตาเผาอีกครั้งที่อุณหภูมิ 1,250 องศาเซลเซียส ประมาณ 12-14 ชั่วโมง และ 6) นำออกจากเตาเผาขัดด้วยกระดาษทรายอีกครั้ง

ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการช่วยออกแบบลายเครื่องปั้นดินเผาใหม่ โดยการวาดแบบที่คิดมาเอง วาดลงบนเครื่องปั้นดินเผา เพื่อช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าในชุมชน



โดยมีลวดลายที่ออกแบบทั้งหมด 2 ชิ้น คือ จาน มีการออกแบบลวดลายใหม่ 2 แบบ ได้แก่ รูปปลาตะเพียน และวัดศรีชุม ส่วนแก้ว มีการออกแบบลวดลายใหม่ 2 แบบ ได้แก่ รูปช้าง และนกแก้ว

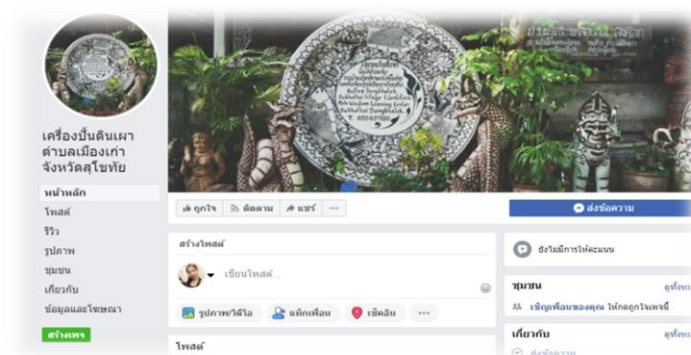
ด้านการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์

คณะผู้วิจัยได้ทำการออกแบบผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาลายใหม่ทั้งแก้วและจาน และคณะผู้วิจัยยังได้จัดทำ ที่บรรจุภัณฑ์ ในการใส่เครื่องปั้นดิน ทั้งหมัด 2 แบบ คือ ที่บรรจุภัณฑ์สำหรับใส่แก้ว และที่บรรจุภัณฑ์สำหรับใส่จาน



ด้านการส่งเสริมการตลาด

คณะผู้วิจัยได้จัดทำทำการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเครื่องปั้นดินเผาผ่านทางช่องทางสื่อออนไลน์ สร้างเพจในเฟซบุ๊ก เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักทั้งในประเทศและต่างประเทศ



ชื่อเพจ คือ เครื่องปั้นดินเผา ตำบลเมืองเก่า จังหวัดสุโขทัย โดยจำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาในราคาเริ่มต้นที่ 300-1,000 บาท

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ด้านทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดพบว่า พื้นที่ที่มีความเหมาะสมต่อการผลิตเครื่องปั้นดินเผาของชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าพื้นที่ดังกล่าวเหมาะสมสำหรับการผลิตเครื่องปั้นดินเผาและเชื่อมโยงกับเป็นเมืองประวัติศาสตร์ซึ่งมีการขุดค้นพบเครื่องปั้นดินเผาจำนวนมากหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nathapindhu (2008) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมบ้านเชียงมีเครื่องปั้นดินเผาที่สวยงามเป็นจำนวนมาก สิ่งที่น่าสนใจก็คือผ่านชนะเขียนสีเส้นน้ำวนลายสีแดงลายด้านขด ลายเรขาคณิตลายดอกไม้สิ่งที่น่าสนใจยิ่งไปกว่านั้นคือการขุดพบเครื่องปั้นดินเผาบ้านเชียงนี้ได้เปลี่ยนแปลงแนวคิดนักโบราณคดีและนักวิทยาศาสตร์ที่เคยเชื่อกันว่าบริเวณเขตภาคอีสานซึ่งจะมีผู้คนอาศัยอยู่ซึ่งมีความเจริญมาเมื่อประมาณ 1,000 ปีนี้เองแต่หลักฐานที่ทำให้ความเชื่อเก่าหมดไปและเชื่อว่าบริเวณนี้เป็นเขตที่มีความ

เจริญทางวัฒนธรรมและมีผลต่อชุมชนแถบนี้เป็นเวลาหลายพันปีมาแล้ว เครื่องปั้นดินเผาที่พบรุ่นแรกทางที่มีลวดลายประดับและไม่มีลวดลายประดับเป็นลวดลายที่ใช้แม่พิมพ์กดลงเพื่อชุบติดลงบนเนื้อดินเป็นลวดลายอย่างงาม แต่ในรุ่นหลังต่อมารูปทรงของภาชนะได้ทำอย่างประณีตมากขึ้นด้วยดินสีเหลืองอ่อนลวดลายก็พิถีพิถันมากขึ้นเป็นลวดลายพิมพ์นิ้วหรือลายเส้นวน ส่วนรูปทรงเครื่องปั้นดินเผาที่พบหลายชนิดเช่นหม้อไหแจกันทัพพี เบ้าหลอมรูปปั้นตัวสัตว์รูปอวัยวะเพศชายและลูกปัด เป็นต้นสิ่งที่น่าสนใจมาจากหลักฐานโบราณวัตถุที่ได้จากการขุดค้นในดินชั้นล่างสุดก็คือเครื่องมือเครื่องใช้สำริดตะกรัน และแม่พิมพ์โบราณวัตถุจำนวนนี้แสดงให้เห็นว่าบ้านเชียงเป็นแหล่งวัฒนธรรม ยุคสำริดที่มีอายุเก่าแก่ประมาณ 4000 ปีมาแล้ว

ด้านกระบวนการผลิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่าลวดลายง่ายต่อการวาดและตกแต่งลงบนเครื่องปั้นดินเผา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลวดลายที่นำมาเป็นแบบให้สำหรับผู้สนใจเข้ามาวาดลวดลายลงบนเครื่องปั้นดินเผา มีความไม่ยากมากนัก ไม่ลงรายละเอียด และเหมาะสมสำหรับผู้วาดมือใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Paichamjit (2007) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะทางด้านวัฒนธรรมที่ปรากฏอยู่บนเครื่องถ้วยที่ผลิตขึ้นในแต่ละแหล่งเผาแต่ละเมืองแต่ละยุคสมัยอาจจะมีคุณค่าลักษณะทางด้านรูปทรงที่คล้ายคลึงในรูปแบบแผนร่วมกันแต่เมื่อศึกษารายละเอียดและมิติต่าง ๆ แล้วก็มักพบว่าในรูปแบบแผนที่คล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันนั้นยังมีความแตกต่างกันออกไป ความแตกต่างกันนี้ช่วยให้เราารู้ว่าศิลปินผู้ผลิตเครื่องถ้วยแต่ละแหล่งเผา แต่ละยุคสมัย กลุ่มใดมีวัฒนธรรมแบบไหน

ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า บรรจุภัณฑ์มีลวดลายที่เป็นเอกลักษณ์และมีความดึงดูด น่าสนใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลวดลายที่เป็นเอกลักษณ์มีความโดดเด่นของเครื่องปั้นดินเผา ตำบลเมืองเก่า จังหวัดสุโขทัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Puangsupha (2004) ได้กล่าวว่า การออกแบบและการพัฒนาผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผา ด้านเกี่ยวเนื่องจังหวัดนครราชสีมา ทำให้ได้ผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาที่มีความหลากหลายตอบสนองในการใช้งานมีความงามมีเอกลักษณ์ของรูปทรง โครงสร้างและเนื้อวัตถุ พื้นบ้านตลอดถึงเทคนิคและกรรมวิธีการผลิต แบบโบราณผสมผสานกับเทคนิคสมัยใหม่ทำให้ผลิตภัณฑ์มีมูลค่ามีความโดดเด่นของรูปแบบเฉพาะเป็นเอกลักษณ์ของเครื่องปั้นดินเผาด้านเกี่ยวเนื่องทำให้เกิดรายได้ต่อชุมชน มีคุณค่าในการสืบทอดภูมิปัญญาสู่สากล เป็นการยกระดับและพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผาแบบพื้นบ้านให้อยู่เป็นศิลปวัฒนธรรม พื้นที่ ตอบสนองประโยชน์การใช้สอยเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติต่อไป

ด้านการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า การพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์และจำหน่ายสินค้าไปยังต่างประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อยากรให้ผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางมากขึ้นทั้งใน และประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งสามารถส่งออกผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาได้ง่าย และรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jinalong and Boonchai (2005) ได้กล่าวว่า เป็นการศึกษาเพื่อออกแบบเพื่อเพิ่มเติมศักยภาพและมูลค่าผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาเดิมรายได้ให้กับชุมชนระบุงของ

ขอบเขตการวิจัยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมโดยเน้นประเด็นสำคัญ 3 ประเด็น คือ 1 การออกแบบเพื่อการค้า 2 การเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์โดยมีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ร่วมกับ jica จากประเทศญี่ปุ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเครื่องปั้นเครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย ขึ้นประกอบกับผู้มีความรู้จากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามนำความรู้มาแนะนำวิธีการใช้แป้น หมุนให้แก่ชุมชนประกอบกับการสนับสนุนเตาไฟฟ้าขนาดใหญ่ที่สามารถเผาได้ที่ละมาก ๆ และสามารถเผางานที่ละเอียดขึ้นเล็ก ๆ ได้มากขึ้น 3 การสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนโดยภาครัฐเข้ามามีส่วน ร่วมสนับสนุนมีศูนย์โฮมผลิตภัณฑ์ภายในหมู่บ้านที่ทันสมัยมีลูกค้าจากที่อื่นมาซื้อไปใช้มีการส่งที่ละ มาก ๆ มีนักท่องเที่ยวแวะมาเข้าชมและเลือกซื้อสินค้าเป็นสินค้าที่มีชื่อเสียงของจังหวัดมหาสารคาม ทำให้ชุมชนบ้านหม้อมีรายได้ดีเป็นชุมชนเข้มแข็งในอนาคต

ด้านการส่งเสริมการตลาด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด พบว่า การหาคนกลางในการช่วยเผยแพร่สินค้าในจังหวัดต่าง ๆ เป็นตัวแทนจำหน่าย สินค้า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการหาคนกลางในการช่วยกระจายผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผา ช่วย เผยแพร่ผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Nitithamkorn and Team (2007) ได้กล่าวว่า สภาพทั่วไปของอำเภอสุโขทัย มีสภาพเป็น ชุมชนขนาดเล็กที่ตั้งอยู่บนลักษณะชุมชนประกอบไปด้วย ร้านค้าเครื่องปั้นดินเผา ร้านขายอาหาร ที่ อยู่อาศัย จากการสำรวจพบว่ามีผู้ประกอบการเครื่องปั้นดินเผาจำนวน 13 ล้านโดยแบ่งเป็นโรงงาน ขนาดใหญ่ 3 โรงงานที่เหลืออีก 10 ล้านเป็นการประกอบธุรกิจภายในครัวเรือน โดยสภาพทั่วไปของ ร้านค้าจะเป็นการเปิดขายสินค้าหน้าบ้านพักอาศัยโดยจะมีเพียงบางร้านที่เปิดให้ชมกระบวนการ ผลิตเครื่องปั้นดินเผาเพื่อเป็นการให้ความรู้กับผู้ที่สนใจ ซึ่งผู้ประกอบการทั้งหมดได้รับการสืบทอด กิจการจากบรรพบุรุษ จึงทำให้เครื่องปั้นดินเผา ที่ตำบลเมืองเก่ายังคงรักษาความเป็นเอกลักษณ์สื บทอดต่อกันมา

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานภาครัฐ ควรเข้ามาส่งเสริมให้ความรู้กับชุมชนเกี่ยวกับปติมากรรมในการ ปั้นเครื่องปั้น ดินเผา มีความโดดเด่น และมีความแปลกใหม่ให้มากขึ้น

1.2 ผู้ประกอบการควรเข้าร่วมประชุมสัมมนา มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข่าวสารเกี่ยวกับ เครื่องปั้นดินเผา กับบุคคลที่มีความรู้เกี่ยวกับการทำเครื่องปั้นดินเผาตามจังหวัดต่าง ๆ

1.3 หน่วยงานภาครัฐร่วมกับผู้ประกอบการ ในการจัดทำบูท การประชาสัมพันธ์ ผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาให้เป็นที่รู้จักมากขึ้นในประเทศและต่างประเทศ

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อส่งเสริมพัฒนาด้านรูปแบบการผลิต และการตลาดเพื่อเป็น การอนุรักษ์อาชีพทำเครื่องปั้นดินเผาของชาวบ้านตำบลเมืองเก่าไม่ให้สูญหาย

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบและกระบวนการเผาเคลือบเครื่องปั้นดินเผาที่ประหยัดเชื้อเพลิงและไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตตินาถ นิธิธรรมกร และคณะ. (2550). แนวโน้มกลยุทธ์การตลาดของผู้ประกอบการเครื่องปั้นดินเผา เกาะเกร็ด ตำบลเกาะเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. รายงานวิจัยปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- กาญจนา นาถะพินธุ. (2551). วัฒนธรรมบ้านเชียงมีเครื่องปั้นดินเผา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาติชาย พวงสุภา. (2547). การสร้างสรรค์เครื่องปั้นดินเผาจากรูปทรงเครื่องจักสาน (Creative pottery from craft form). วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาเครื่องเคลือบดินเผา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วรชัย จินาล่อง และพิสิษฐ์ บุญไทย. (2548). การศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับการปั้นเพื่อพัฒนาในเชิงพาณิชย์ เพื่อชุมชนเข้มแข็ง : กรณีศึกษาบ้านหม้อ หมู่ 11 ตำบลเขวาสินรินทร์ จังหวัดมหาสารคาม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สายันต์ ไพรชาญจิตร. (2550). การจัดการทรัพยากรทางโบราณคดีในงานพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.

Translated Thai References

- Jinalong, W. and Boonchai, P. (2005). Education local knowledge about molding for commercial development. The strong community: a case study Ban Mo Moo 11 Khwao Sub-district, Muang District, Mahasarakham Province. Mahasarakham : Mahasarakham University. [In Thai]
- Nathapindhu, K. (2008). Ban Chiang culture has pottery. Bangkok: Burapha University. [In Thai]
- Nitithamkorn, K. and Team. (2007). Trends, marketing strategies of the operators, pottery Koh Kret Sub-district. Pak Kret District, Nonthaburi Province. Research Master of Business Administration (Marketing), lecturer at the Faculty of Management, Chandrakasem Rajabhat University. [In Thai]
- Paichamjit, S. (2007). Archaeological Resource Management in Community Development. (3rd edition). Bangkok: Sak Sopa printing. [In Thai]

Puangsupha, C. (2004). **Creative pottery from craft form**. Bangkok: Major porcelain thesis MBA (Marketing) , Faculty of Management, Chandrakasem Rajabhat University. [In Thai]

การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

The Study of Sweet Corn Production Capacity Management Approach, Sriratana District, Srisaket Province

ธัญวัฒน์ แจ่มใส¹ และอนันต์ ตั้งพิทักษ์ไกร²
Thanwarut Jamsai¹ and Anon Tungpitukhai²

Received : December 20, 2018; Revised : March 25, 2019; Accepted : April 19, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้กรณีศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเกษตรกรปลูกข้าวโพดหวาน จำนวน 85 ครัวเรือน และกลุ่มเป้าหมายที่อาศัยอยู่ตำบลสระยาว อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 40 คน และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสนทนากลุ่มย่อย จำนวน 15 คน ที่เป็นตัวแทนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธีทั้ง เชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย วิเคราะห์ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ สถิติและคณิตศาสตร์ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการพรรณนาความ (Descriptive) และสร้างข้อสรุปผล ผลการศึกษาพบว่า

1) การบริหารจัดการการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ สภาพบริบทเป็นอำเภอที่มีการปลูกข้าวโพดหวานมากที่สุดในจังหวัด โดยพื้นที่เพาะปลูกส่วนใหญ่อยู่ตำบลสระยาว อำเภอศรีรัตนะ ซึ่งเกษตรกรมีการผลิตตามแนวทางการบริหารจัดการ 4 M ประกอบด้วย (1) วัสดุอุปกรณ์ แบ่งออกเป็นเครื่องจักรขนาดใหญ่ และอุปกรณ์ทางการเกษตรขนาดเล็ก และเมล็ดพันธุ์ข้าวโพดหวานพันธุ์ลูกผสม (2) กระบวนการผลิตมี 5 ขั้นตอนได้แก่ การเตรียมดิน การให้ปุ๋ย การกำจัดวัชพืช การให้น้ำ และการเก็บเกี่ยวผลผลิต สำหรับปัญหาและอุปสรรค ของขั้นตอนการ

¹วิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ; College of Law and Government, Srisaket Rajabhat University, Thailand; e-mail : thanwarut2010@hotmail.com

²คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ; Faculty of Humanities and Social Sciences, Srisaket Rajabhat University, Thailand; e-mail : info@ssku.ac.th

ผลิต คือ ความงอกของเมล็ดพันธุ์ (3) เงินทุน เกษตรกรส่วนใหญ่ใช้เงินทุนในครัวเรือนและการกู้ยืมจากธนาคารเพื่อการเกษตรฯ และ (4) บุคลากรหรือแรงงานเกษตร ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในครัวเรือน และแรงงานประเภทร่เอียงจักร 2) แนวทางการเพิ่มศักยภาพผลผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ เกษตรกรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปลูกข้าวโพดหวานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในการผลิตข้าวโพดหวานเกษตรกรเกษตรกรส่วนใหญ่มีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการผลิตข้าวโพดหวานประกอบด้วย 1) ต้นทุนค่าแรงงาน 2) ต้นทุนค่าวัสดุ และ 3) ต้นทุนค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ซึ่งต้นทุนการผลิตการปลูกข้าวโพดหวานของเกษตรกรเฉลี่ย 2,943.65 บาท/ไร่/ครัวเรือน/ 1 รอบ และราคาขายข้าวโพดหวานเท่ากับ 3.37 บาท/ฝัก เมื่อคำนวณจุดคุ้มทุน เกษตรกรต้องผลิตข้าวโพดหวานขั้นต่ำเฉลี่ย 795.21 ฝัก/ไร่ โดยกำหนดราคาขายเฉลี่ยตั้งแต่ 2.63 บาท/ฝักขึ้นไปเกษตรกรจึงจะมีผลกำไรจากการผลิตข้าวโพดหวาน และ 3) แนวทางการบริหารจัดการศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ การผลิตข้าวโพดหวานมีจุดแข็ง (Strength) และโอกาส (Opportunity) สูงมาก เนื่องจากมีสภาพแวดล้อม และเกษตรกรที่เอื้ออำนวยต่อการผลิต นอกจากนี้ยังมีฐานการรับซื้อสูง กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนามี 3 กลยุทธ์ คือ (1) เพิ่มปริมาณการผลิต (2) เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และลดต้นทุนการผลิต และ (3) พัฒนาคุณภาพผลผลิต ทั้งนี้มีกลไกสำคัญ 2 กลไก ที่ต้องนำมาใช้เป็นหลักในการดำเนินงานคือ (1) กระบวนการกลุ่ม และ (2) กระบวนการเรียนรู้ สำหรับการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) และอุปสรรค (Threat) นั้น เกษตรกรไม่สามารถเข้าถึงแหล่งรับซื้อที่เป็นแหล่งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ได้ และเกษตรกรทำการเกษตรแบบครัวเรือนมากกว่าทำการเกษตรแบบกลุ่ม ซึ่งแนวทางการบริหารจัดการศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวาน ประกอบด้วย 8 แนวทาง ดังนี้ 1) การส่งเสริมองค์ความรู้ให้กับเกษตรกร 2) การจัดทำบัญชีการผลิต 3) การกำหนดราคากลาง 4) การหาตลาดจำหน่ายผลผลิตเพิ่ม 5) จัดตั้งศูนย์การจำหน่ายเมล็ดพันธุ์คุณภาพ 6) การสร้างเครือข่ายการผลิตข้าวโพดหวาน 7) การสร้างศูนย์เรียนรู้การผลิตข้าวโพดหวานชุมชนและการแปรรูป และ 8) การจัดทำแปลงสาธิตให้เป็นพื้นที่นาร่อง

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารจัดการ, ศักยภาพการผลิต, ข้าวโพดหวาน

Abstract

The purposes of this research are 1) to study sweet corn product management in Sirattana district, Sisaket province, 2) to study the guideline of increasing production potential's sweet corn product in Sirattana district, Sisaket province and 3) to suggest the management guideline of production potential of sweet corn in Sirattana district, Sisaket province has by the use of a case study from sample as agriculturists growing sweet corn of 85 households and target group living in Sayao sub-district, Sirattana district, Sisaket province of 40 persons and target group used in focus group of 15 persons as representative of Key informant. This research uses the mixed methods

approach: qualitative and quantitative research design. Instruments used in this research are consisted of interview, questionnaire and focus group by data analysis with Frequency statistics, percentage, mean, theory analysis on statistics economics and mathematics and then present the analysis by descriptive and build a conclusion found as follows:

1) The sweet corn product management in Siratana district, Sisaket province, context status of district it is district growing sweet corn the most in province, most of areas for growing the sweet corn in Sayao sub- district, Siratana district that agriculturists have product as the ways of 4 M consisted of (1) Material can be divided into big machinery and small agricultural material, and hybrid sweet corn seed. (2) Method of product process there are 5 steps; namely soil preparation, fertilizer, weed removal, watering and harvesting. As for problems and obstacles of production process; namely seed germination, (3) money, most agriculturists use the capital in household and raising a loan from Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives and (4) man or agricultural workers, most of them are labor in household and mechanical type. 2) The guideline of increasing production potential's sweet corn product in Sirattana district, Sisaket province, most of agriculturists have experience in growing sweet corn product more than 10 years upward. In sweet corn production of most agriculturists has the capital for expenses in sweet corn production consisted of (1) wage capital, (2) material capital and (3) other expenses capital that agriculturists' sweet corn production capital averages 2,943. 65 Baht /rai/household/one round and sweet corn sale price equal to 3.37 Baht/ear of corn. When calculate breaking even point, agriculturists must manufacture the minimum sweet corn averaging from 795.21 ear of corn/rai by fixing sale price averaging since 2.63 Baht/ear of corn upward and then agriculturists will have profit from sweet corn production. and 3) The management guideline of production potential of sweet corn in Sirattana district, Sisaket province has very high Strength and Opportunity since there are environments and agriculturists that favor production. Besides there is still high purchasing base, the strategy used in development has 3 strategies; namely (1) increasing the production volume, (2) increasing the production efficiency and reducing the cost of production and (3) developing the production quality; in order that there are two important mechanisms that must be brought to mainly use in operation that is process group and the learning process for Weakness analysis and

that Threat. Agriculturists cannot access to buying source being big industry and agriculturists cultivate as household more than group and the ways of sweet corn product potential management consisted of 8 ways as follows: 1) promoting the knowledge for agriculturists, 2) doing the production bookkeeping, 3) central pricing, 4) seeking more markets for selling products, 5) setting the center for selling quality seeds, 6) building the network for sweet corn production, 7) building the learning center for community sweet corn production and transforming, and making the demo plot to be pilot area.

Keywords : Management, Production Potential, Sweet Corn

บทนำ (Introduction)

จังหวัดศรีสะเกษเป็นจังหวัดหนึ่งที่ได้มุ่งเน้นพัฒนาเศรษฐกิจด้วยการสร้างฐานการผลิตทางการเกษตรที่สอดคล้องกับการพัฒนายุทธศาสตร์ของจังหวัดที่สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากเพื่อให้พึ่งตนเองและแข่งขันได้ ควบคู่กับการส่งเสริมการค้าการลงทุน การท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน เป้าประสงค์โดยรวมของจังหวัดศรีสะเกษ มุ่งไปที่การส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และเพิ่มมูลค่าทางการค้า การลงทุน โดยจังหวัดศรีสะเกษมีพื้นที่ทำการเกษตรทั้งหมด 4,055,172 ไร่ เมื่อเปรียบเทียบพื้นที่ตำบลทั้งหมดในจังหวัดศรีสะเกษ คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ 83.62 ของพื้นที่ทั้งหมด แบ่งเป็นพื้นที่เพื่อการทำนาประมาณ 3,339,752.75 ไร่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าวหอมมะลิ นอกจากนี้ยังมีพืชเศรษฐกิจสำคัญที่สร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรในพื้นที่ โดยเฉพาะ ไม้ผล ได้แก่ เงาะ ทุเรียน พืชผัก และมีการปลูกพืชไร่ที่สำคัญซึ่งกำลังเป็นที่นิยมและเป็นทางเลือกสำคัญให้แก่เกษตรกรในพื้นที่ อาทิ มันสำปะหลัง ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ และ ข้าวโพดหวาน (Sisaket Provincial Agricultural Extension Office, 2013 : 27-28) โดยข้าวโพดหวาน ถือเป็นพืชเศรษฐกิจสำคัญในพื้นที่จังหวัด และมีแนวโน้มความนิยมปลูกมากยิ่งขึ้น เพราะมีระยะการปลูกสั้น สามารถหมุนเวียนปลูกขายได้ทั้งตลอดปี และสามารถจำหน่ายผลผลิตได้ทันทีเมื่อเก็บเกี่ยว และเป็นที่นิยมของผู้บริโภคทุกกลุ่มวัย ปัจจุบันพื้นที่เพาะปลูกข้าวโพดหวานส่วนใหญ่อยู่ที่อำเภอกันทรลักษ์ อำเภอขุนหาญ อำเภอน้ำเกลี้ยง อำเภอกุสิงห์ และอำเภอศรีรัตนะ ซึ่งอำเภอศรีรัตนะ เป็นอำเภอที่มีการปลูกข้าวโพดหวานมากที่สุดในจังหวัดศรีสะเกษ เนื่องจากมีพื้นที่และมีทรัพยากรดินที่เหมาะสมในการปลูก จนมีคำขวัญประจำประจำอำเภอศรีรัตนะ ที่ว่า “แดนข้าวโพดหวาน ข้าวสารหอม พร้อมผลไม้ ไร่กระเทียมดี ศรีรัตนะ” และยังมีการจัดงานเทศกาลข้าวโพดหวานและของดี ศรีรัตนะขึ้นเป็นประจำทุกปี

จากการลงพื้นที่ศึกษาข้อมูลบริบทและสภาพพื้นที่เพาะปลูกข้าวโพดหวานในเขตพื้นที่ตำบลสระยาว อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ทำให้ทราบว่าตำบลสระยาวเป็นตำบลที่มีพื้นที่ปลูก

ข้าวโพดหวานและมีผลผลิตมากเป็นอันดับหนึ่งของจังหวัดศรีสะเกษ โดยปัจจุบันมีพื้นที่ปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์กว่า 1,000 ไร่ และข้าวโพดหวานมีพื้นที่กว่า 500 ไร่ อีกทั้งยังมีตลาดจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรโดยเฉพาะข้าวโพดหวานในเขตพื้นที่บ้านบุ่ง หมู่ 3 ตำบลสระยาว ซึ่งเป็นตลาดจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรระดับชุมชนที่มีชื่อเสียง จุดเด่นสำคัญของข้าวโพดหวานอำเภอศรีรัตนะ คือ ข้าวโพดหวาน ราคาถูก ขายตรงจากเกษตรกร และมีผลผลิตตลอดทั้งปี อย่างไรก็ตามสถานการณ์การปลูกข้าวโพดหวานในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษยังคงเผชิญกับปัญหาและผลกระทบมากมาย อาทิ ผลผลิตตกต่ำในช่วงปลายฤดูฝนเนื่องจากปริมาณน้ำฝน และน้ำใต้ดินไม่เพียงพอ การระบาดของโรคราน้ำค้างและแมลงศัตรูพืชของข้าวโพดหวาน ปัญหาภัยธรรมชาติปัญหาการใช้สารเคมี ปัญหาคุณภาพข้าวโพดไม่สมบูรณ์ออกเมล็ดไม่เต็มฝัก ต้นทุนการผลิตโดยเฉพาะเมล็ดพันธุ์ราคาแพงแต่ราคาขายข้าวโพดหวานยังไม่ขยับตัวขึ้น ปัญหาการเร่งจำหน่ายผลผลิตโดยเร็วเพื่อป้องกันการสูญเสียและน้ำหนักทำให้ต้องขายในราคาต่ำ ปัญหาด้านการตลาดเนื่องจากผู้บริโภคส่วนใหญ่ต้องการผลผลิตในรูปแบบฝักสดที่อยู่ได้นานหลายวันและยังคงความหวานอร่อยเช่นเดิม ปัญหาผลผลิตราคาตกต่ำ นอกจากนี้ปัญหาผลผลิตที่ผลิตได้ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดและผู้บริโภคในท้องถิ่น รวมไปถึงผู้บริโภคที่เป็นนักท่องเที่ยวสัญจรไปมาในพื้นที่ แม้เกษตรกรในพื้นที่ได้นำความรู้ ที่มีในด้านการผลิตข้าวโพดหวานโดยเก็บเกี่ยวจากประสบการณ์เดิมเพื่อนำความรู้มาปรับใช้แก้ไขปัญหาการปลูกข้าวโพดหวาน อาทิ การใช้ปุ๋ยอินทรีย์ การทำฝักปลูกข้าวโพดเพื่อจำหน่ายตลอดปี การควบคุมการให้น้ำเพื่อเพิ่มผลผลิตและลดการเสี่ยงภัยในฤดูแล้ง การรวมกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวาน การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันกำจัดโรค แมลงและศัตรูพืชกฎวิธีและปลอดภัยโดยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร การแปรรูปข้าวโพดในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มเลือกที่หลากหลายแก่ผู้บริโภคยังคงไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้อยู่ในสภาพที่น่าพอใจได้ จากความเป็นมาและสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นมูลเหตุ ในการศึกษา การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมุ่งเน้นการศึกษาศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวานของเกษตรกร และแนวทางการเพิ่มศักยภาพผลผลิตข้าวโพดหวาน ในเขตพื้นที่อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากชุมชน และคุณภาพชีวิตของเกษตรกรในพื้นที่ให้เกิดการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มศักยภาพผลผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ขอบเขตการวิจัย ประกอบด้วย 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ (1) การศึกษา การบริหารจัดการการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษในด้าน 4M ได้แก่ Man-บุคลากร หรือเกษตรกร Money-เงินทุน Method-วิธีการหรือกระบวนการและMaterial/ Machine - วัสดุ อุปกรณ์/เครื่องมือ (2) การศึกษาแนวทางการเพิ่มศักยภาพผลผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านต้นทุน กำไร จุดคุ้มทุน จุดแข็ง หรือ ความเข้มแข็ง (Strengths) จุดอ่อน หรือความอ่อนแอ (Weaknesses) โอกาสที่ช่วยในการส่งเสริม (Opportunities) และ อุปสรรคหรือจำกัด (Threats) และ (3) การเสนอแนวทางการบริหารจัดการศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ในด้านการผลิต การตลาด และการแปรรูป 2) ขอบเขตพื้นที่การวิจัยในการดำเนินการวิจัย คือ พื้นที่ตำบลสระยาว อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ 3) ขอบเขตประชากร คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลสระยาว จำนวน 7,541 คน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 1,725 ครัวเรือน และประชากรที่มีอาชีพเกษตรกรปลูกข้าวโพดหวานจำนวน 85 ครัวเรือน โดยมีกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 40 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่หนึ่ง กลุ่มผู้รู้ ได้แก่ ผู้บริหารและนักวิชาการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประธานกลุ่มอาชีพเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวาน และประธานกลุ่มตลาดข้าวโพดหวานในพื้นที่ กลุ่มที่สอง กลุ่มผู้ปฏิบัติ (Perform Informant) ได้แก่ ตัวแทนเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวาน และกลุ่มที่สาม ผู้ให้ข้อมูลทั่วไป (General Informant) ได้แก่ ประชาชนทั่วไปที่ได้ใช้ประโยชน์จากการผลิตข้าวโพดหวาน และกลุ่มตัวอย่างคือตัวแทนครัวเรือนที่เป็นเกษตรกรปลูกข้าวโพดหวาน เก็บข้อมูลร้อยละ 100 หรือ จำนวน 85 ครัวเรือน และ 4) ขอบเขตระยะเวลาดำเนินงาน 12 เดือน

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลสระยาว โดยการวิจัยคุณภาพนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ข้อมูลเบื้องต้น จากกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อนำข้อมูลมาสรุป และวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ จากนั้นใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยนำประเด็นข้อมูล มาดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มศักยภาพผลผลิตข้าวโพดหวาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลสถานการณ์การผลิตข้าวโพดหวานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ข้อมูลการบริหารจัดการผลิตข้าวโพดหวาน และตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวาน และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยการหาค่าความถี่ แล้วสรุปผลออกมาเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มศักยภาพผลผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อวิเคราะห์ต้นทุนการผลิต รายได้ และผลตอบแทนจาก

การผลิตข้าวโพดหวาน ตลอดจนการหาจุดคุ้มทุนในการผลิต โดยใช้ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์สถิติ และคณิตศาสตร์ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการพรรณนาความ (Descriptive) และแนวทางการบริหารจัดการศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ใช้วิธีการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group) จากกลุ่มเป้าหมาย

ผลการวิจัย (Research Results)

1. การบริหารจัดการการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ จากการศึกษาพบว่า

1.1 สภาพบริบทตำบลสระเยาว์ อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ตำบล สระเยาว์ เป็นตำบลหนึ่งในอำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม และที่ดอน เป็นบางหมู่บ้าน สภาพดินเป็นดินร่วนปนทรายบางพื้นที่เป็นดินภูเขาเก่าจึงมีแร่ธาตุสูง ตำบลสระเยาว์ มีความโดดเด่นในเรื่องการทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าวหอมมะลิ และผลผลิตทางการเกษตรอื่น ๆ โดยเฉพาะข้าวโพดหวานที่มีการปลูกมากที่สุด ในจังหวัดศรีสะเกษ และเป็นสินค้าเกษตรที่ขึ้นชื่อของอำเภอ ส่งผลให้เกิดงานเทศกาลที่สร้างชื่อเสียงในระดับพื้นที่และภูมิภาค คือ งานข้าวโพดหวานและของดีศรีรัตนะ ซึ่งจะจัดในช่วงเดือน พฤษภาคม ถึง มิถุนายน ของทุกปี

1.2 การบริหารจัดการผลผลิตข้าวโพดหวานของเกษตรกร ตำบลสระเยาว์ อำเภอ ศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยศึกษาการจัดการผลิตตามแนวทาง 4 M พบว่า เกษตรกรมีแนวทางการผลิต ที่สอดคล้องกับหลักการ 4 M โดยการผลิตดังกล่าวเป็นวิธีการผลิตที่ได้ดำเนินการกันมาตั้งแต่อดีตโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น จากนั้นเมื่อเทคโนโลยีเริ่มเข้ามามีบทบาทมากขึ้นเกษตรกรเริ่มปรับใช้วิธีการแบบผสมผสานทั้งแบบดั้งเดิมและวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อให้การผลิตที่เคยเป็นแบบยังชีพเป็นการผลิตพืชเศรษฐกิจครัวเรือนมากขึ้น ซึ่งภาคการผลิตข้าวโพดหวานของเกษตรกร ตำบลสระเยาว์ อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย

1.2.1 Material/Machine หรือ วัสดุอุปกรณ์/เมล็ดพันธุ์ข้าวโพดหวานในการผลิตข้าวโพดหวานได้แก่ (1) วัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการผลิตข้าวโพดหวานของเกษตรกรตำบล สระเยาว์ แบ่งเป็นวัสดุอุปกรณ์ขนาดใหญ่ที่เป็นเครื่องจักร และวัสดุอุปกรณ์ทางการเกษตรขนาดเล็ก โดยส่วนใหญ่เกษตรกรจะใช้รถจักรเพื่อไถดินในการเพาะปลูก และใช้เครื่องหยอดข้าวโพดหวาน ปุ๋ยสำหรับการผลิต สปริงเกอร์ให้น้ำ อุปกรณ์การเกษตรขนาดเล็กไว้ใช้ในการทำการเกษตรที่ใช้แรงงานคน (2) เมล็ดพันธุ์ข้าวโพดหวาน เกษตรกร ส่วนใหญ่เลือกใช้พันธุ์ข้าวโพดหวานลูกผสม ซึ่งในระบบตลาดมีหลายพันธุ์ที่ผลิตมาจากหลายบริษัท ให้เกษตรกรในพื้นที่ตำบลสระเยาว์ได้พิจารณาเลือกสรรเพื่อนำมาเพาะปลูก คือพันธุ์ข้าวโพดหวานลูกผสม ไฮ-บริกซ์ 10 และ ไฮ-บริกซ์ 3

1.2.2 Method – วิธีการหรือกระบวนการผลิต พบว่า เกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวาน มีขั้นตอนการผลิตทั้งสิ้น 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเตรียมดิน เกษตรกรมีการเตรียมดินด้วยวิธีการไถและทิ้งตากดินไว้ 3-5 วัน และไถแปรเพื่อย่อยดินให้แตกละเอียดไม่เป็นก้อนใหญ่เหมาะกับการงอก

ของเมล็ด ควรมีการหว่านปุ๋ยคอกเช่นปุ๋ยขี้ไก่อัตราประมาณ 1 ตันต่อไร่ก่อนการไถแปร เพื่อเป็นการปรับปรุงโครงสร้างของดินให้ดีขึ้นสามารถอุ้มน้ำได้นานขึ้น 2) การให้ปุ๋ย มี 3 ขั้นตอน คือ (1) การใส่ปุ๋ยรองพื้น สูตรปุ๋ยที่ใช้ คือ 15-15-15 หรือ 25-7-7 หรือ 16-16-8 อัตรา 50 กิโลกรัมต่อไร่ ใส่พร้อมปลูกหรือใส่ขณะเตรียมดิน (2) การใส่ปุ๋ยแต่งหน้าครั้งที่ 1 สูตรปุ๋ยที่แนะนำคือ 46-0-0 (ยูเรีย) อัตรา 25-30 กิโลกรัมต่อไร่ ใส่เมื่อข้าวโพดมีอายุ 20-25 วันหลังปลูก โรยข้างต้นในขณะที่ดินมีความชื้นหรือให้น้ำตาม หรือพูนโคนกลบปุ๋ยก็จะเป็นการกำจัดวัชพืชไปในตัว (3) การใส่ปุ๋ยแต่งหน้าครั้งที่ 2 เมื่อข้าวโพดมีอายุ 40-45 วันหลังปลูก ถ้าแสดงอาการเหลืองหรือไม่สมบูรณ์ ให้ใส่ปุ๋ยยูเรีย (46-0-0) อัตรา 25 กิโลกรัมต่อไร่ โรยข้างต้นในขณะที่ดินมีความชื้นหรือน้ำตาม 3) การกำจัดวัชพืช ด้วยวิธีการฉีดยาคุมวัชพืชด้วยการฉีดพ่นลงดินหลังจากปลูกก่อนที่วัชพืชจะงอกขณะฉีดพ่นดินควรมีความชื้นเพื่อทำให้ยามีประสิทธิภาพดีขึ้น ซึ่งการใช้สารเคมีจะได้รับคำแนะนำจากนักวิชาการที่เชี่ยวชาญ 4) การให้น้ำ ระยะที่ข้าวโพดหว่านขาดน้ำไม่ได้คือระยะ 7 วันแรกหลังปลูก เป็นระยะข้าวโพดกำลังงอก และระยะออกดอก การขาดน้ำในช่วงนี้จะมีผลทำให้การผสมเกสรไม่สมบูรณ์ การติดเมล็ดจะไม่ดี โดยปกติถ้าเป็นพื้นที่ที่สามารถให้น้ำได้ควรให้น้ำทุก 3-5 วัน ขึ้นกับสภาพต้นข้าวโพดและสภาพอากาศ 5) การเก็บเกี่ยวผลผลิต โดยปกติข้าวโพดหวานจะเก็บเกี่ยวเมื่อมีอายุประมาณ 70-75 วันหลังปลูก แต่ระยะที่เหมาะสมสำหรับการเก็บเกี่ยวที่สุด คือ ระยะ 18-20 วันหลังข้าวโพดออกไหม ข้าวโพดหวานพันธุ์ ไฮ-บริกซ์ 10 จะเก็บเกี่ยวที่อายุประมาณ 68-70 วัน และพันธุ์ไฮ-บริกซ์ 3 จะเก็บเกี่ยวที่อายุประมาณ 65-68 วันหลังปลูก แต่ถ้าปลูกในช่วงอากาศหนาวเย็นอายุการเก็บเกี่ยวอาจจะยืดออกไปอีก

1.2.3 Money – เงินทุน พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ใช้เงินทุนในการผลิตข้าวโพดหวานส่วนหนึ่งมาจากทุนของครัวเรือน และเมื่อการลงทุนในการผลิตมีต้นทุนที่สูงเกษตรกรมีทุนไม่เพียงพอจะดำเนินการการกู้ยืมเงินจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรมาใช้ในการลงทุนการผลิตข้าวโพดหวาน

1.2.4 Man – บุคลากรหรือแรงงานเกษตร พบว่า แรงงานภาคการเกษตรในการผลิตข้าวโพดหวานส่วนใหญ่เป็นแรงงานในครัวเรือนของเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวาน นอกจากการใช้แรงงานครัวเรือน และแรงงานจ้างภายนอกแล้ว เกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวานยังใช้แรงงานประเภทเครื่องจักรในการผลิต

2. แนวทางการเพิ่มศักยภาพผลผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ จากการศึกษา พบว่า

2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ที่เป็นเกษตรกรปลูกข้าวโพดหวานตำบลสระยาว อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 85 ครัวเรือน พบว่า เกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวานส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51 ปี - 60 ปี มากที่สุด มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จบการศึกษาระดับประถมศึกษา มีสมาชิกในครัวเรือน 5 คน จำนวนสมาชิกในครัวเรือนของเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวานที่เป็นแรงงานด้านการเกษตรมากที่สุด คือ ครัวเรือนละ 2 คน ในแต่

ละครเรือนจะมีประสบการณ์การปลูกข้าวโพดหวาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป เกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวานส่วนใหญ่ไม่ได้รับการอบรมให้ความรู้ด้านการเกษตรจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.2 สถานการณ์การผลิตข้าวโพดหวานของเกษตรกรตำบลสระยาว อำเภอสรีระตะบะ พบว่า เกษตรกรมีการถือครองที่ดินในการเพาะปลูกข้าวโพดหวานส่วนใหญ่ ต่ำกว่า 5 ไร่ และสถานการณ์การผลิตข้าวโพดหวานในภาคการผลิตเกษตรกร มีดังนี้

2.2.1 ด้านรายจ่าย เกษตรกรมีรายจ่ายค่าเมล็ดพันธุ์ข้าวโพดหวานต่อปี อยู่ระหว่าง 3,001 – 5,000 บาท โดยเกษตรกรส่วนใหญ่ใช้เมล็ดพันธุ์ข้าวโพดหวานอยู่ระหว่าง 6 -15 กิโลกรัม รายจ่ายค่าเตรียมดินในการเพาะปลูกอยู่ระหว่าง 2,001 – 5,000 บาท ส่วนรายจ่ายค่าปุ๋ยและค่าบำรุงผลผลิต อยู่ระหว่าง 3,000 – 5,000 บาท รายจ่ายค่ายาปราบศัตรูพืชอยู่ระหว่าง 1,001 – 3,000 บาท รายจ่ายค่ายากำจัดวัชพืชอยู่ระหว่าง 501 – 1,000 บาท และเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวานส่วนใหญ่กู้ยืมเงินมาจากแหล่งทุนของรัฐ คือ ธนากรเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เหตุผลที่กู้ยืมเงินเพราะกู้ง่าย ดอกเบี้ยดี ระยะการผ่อนชำระยาวนาน และหากมีการกู้ยืมแล้วสามารถกู้ยืมอีกได้ง่ายขึ้น โดยส่วนใหญ่เกษตรกรจะกู้ยืมเงินเพื่อมาทำการปลูกข้าวโพดหวาน นอกจากนี้เกษตรกรยังมีรายจ่ายค่าจ้างตัดและค่าขนข้าวโพดหวานจากไร่ขึ้นรถ รายจ่าย ค่าภาษีที่ดินทำกินต่อปี และรายจ่ายค่าน้ำค่าไฟ

2.2.2 ด้านการผลิต เกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวานใช้เมล็ดพันธุ์ต่อไร่ของเกษตรกร ส่วนใหญ่ใช้ประมาณ 1.5 กิโลกรัมต่อไร่ เกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวานส่วนใหญ่จะใช้วิธีการใช้สารเคมีในการกำจัดศัตรูพืชและวัชพืช โดยสารเคมีที่นิยมใช้ คือ การมอกโซน ราวออฟ สำหรับการเก็บเกี่ยว เกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวานใช้วิธีการนับอายุของข้าวโพดหวาน โดยเมื่อเก็บเกี่ยวเสร็จจะไม่มีกรเก็บรักษา เพราะต้องนำออกไปจำหน่ายทันทีหลังเก็บเกี่ยวเสร็จ ซึ่งราคาข้าวโพดสูงสุดรอบปีส่วนใหญ่ที่เกษตรกรเคยจำหน่ายได้ราคาฝักละ 3 บาท และราคาต่ำสุดที่เกษตรกรส่วนใหญ่เคยจำหน่ายอยู่ที่ฝักละ 1 บาท

2.2.3 การบริหารจัดการผลิตข้าวโพดหวาน พบว่า เกษตรกรมีวิธีการจำหน่ายข้าวโพดหวานทั้งจำหน่ายด้วยตนเองและส่งพ่อค้าคนกลางมากที่สุด สถานที่ในการจำหน่ายข้าวโพดหวานส่วนใหญ่จำหน่ายภายในชุมชน/ตลาดนัดชุมชน การรับซื้อขายข้าวโพดหวาน ส่วนใหญ่เกษตรกรนำไปส่งพ่อค้าคนกลางที่แหล่งรับซื้อ การกำหนดราคาซื้อขาย ส่วนใหญ่พ่อค้าคนกลางจะเป็นผู้กำหนดราคา ค่าใช้จ่ายในการขนส่งข้าวโพดหวาน เกษตรกรส่งข้าวโพดหวานโดยออกค่าใช้จ่ายเอง วิธีการขนส่งข้าวโพดหวาน ซึ่งเกษตรกรส่วนใหญ่ใช้วิธีการขนส่งข้าวโพดหวานด้วยรถบรรทุกขนาดเล็ก (4ล้อ) และ เกษตรกรส่วนใหญ่รับเงินทั้งหมดเมื่อทำการตกลงจำหน่ายข้าวโพดหวาน ข้อมูลข่าวสาร เกษตรกรรับรู้ราคาและข่าวสารจากพ่อค้าที่มารับซื้อในขณะจำหน่าย ในส่วนรอบการผลิตข้าวโพดหวานต่อปี เกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวานส่วนใหญ่มีรอบการผลิตข้าวโพดหวาน 3 รอบ ต่อปี ผลผลิตข้าวโพดหวานต่อไร่ (ฝัก) ส่วนใหญ่เกษตรกรจะได้ผลผลิตข้าวโพดหวานต่ำกว่า 1,500 ฝักต่อไร่ รายได้จากการจำหน่ายข้าวโพดหวาน เกษตรกรส่วนใหญ่มีรายได้จากการจำหน่ายข้าวโพด

หวานต่อปี มากกว่า 100,000 ขึ้นไป เมื่อคำนวณต้นทุนการผลิต รายได้ กำไรสุทธิ และจุดคุ้มทุนในการผลิต พบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่มีต้นทุนค่าใช้จ่ายในการผลิตข้าวโพดหวาน ซึ่งต้นทุนการผลิตการปลูกข้าวโพดหวานของเกษตรกรเฉลี่ย 8,830.97 บาท / ไร่/คร้วเรือน หรือ เฉลี่ย 2,943.65 บาท/ไร่/คร้วเรือน/ 1 รอบ (เฉลี่ย 3 รอบ/ปี) และพบว่าโดยเฉลี่ยเกษตรกรสามารถขายผลผลิตทางเกษตรเท่ากับ 3.37 บาท/ฝัก โดยเกษตรกรมีปริมาณผลผลิตทางการเกษตรเฉลี่ย 3,363.18 ฝัก/ไร่ เมื่อจำหน่ายเกษตรกรจะมีรายได้จากการขายผลผลิต เฉลี่ย 11,333.92 บาท / ไร่ โดยเมื่อนำมาคำนวณรายได้และต้นทุนแล้วเกษตรกรจะได้กำไรสุทธิจากการผลิตเฉลี่ย 2,502.95 บาท / ไร่ เมื่อคำนวณจุดคุ้มทุน พบว่าเกษตรกรต้องผลิตข้าวโพดหวานขั้นต่ำเฉลี่ย 795.21 ฝัก/ไร่ โดยกำหนดราคาขายเฉลี่ยตั้งแต่ 2.63 บาท/ฝัก ขึ้นไปเกษตรกรจึงจะมีผลกำไร

3. แนวทางการบริหารจัดการศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า

3.1 การวิเคราะห์ศักยภาพการผลิตของเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวาน โดยใช้เครื่องมือ SWOT Analysis คือวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค พบว่า การผลิตข้าวโพดหวานของจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อการค้ามีจุดแข็ง (Strength) และโอกาส (Opportunity) สูงมากเนื่องจากมีสภาพแวดล้อมทั้งสภาพดินที่เหมาะสมสำหรับการเพาะปลูก เกษตรกรเป็นผู้มีความรู้ด้านการผลิต และมีการผลิตข้าวโพดหวานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งตลาดในการรับซื้อข้าวโพดหวานมีฐานการรับซื้อสูง ในลักษณะนี้ต้องใช้กลยุทธ์ในการเร่งหรือขยายการผลิตให้เพิ่มมากขึ้น โดยเลือกใช้กลยุทธ์หลัก 3 กลยุทธ์ คือ (1) เพิ่มปริมาณการผลิต โดยขยายพื้นที่ปลูกให้เพิ่มมากขึ้นตามศักยภาพของพื้นที่และความพร้อมของเกษตรกร (2) เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โดยเพิ่มผลผลิตต่อไร่ และลดต้นทุนการผลิตต่อหน่วย และ (3) พัฒนาคุณภาพ ผลผลิต เพื่อให้ได้มาตรฐานและพร้อมจำหน่ายไปยังแหล่งรับซื้อ ทั้งนี้มีกลไกสำคัญ 2 กลไก ที่ต้องนำมาใช้เป็นหลักในการดำเนินงานคือ (1) กระบวนการกลุ่ม โดยพัฒนากลุ่มหรือองค์กรเกษตรกรให้เข้มแข็ง และมีขีดความสามารถในการผลิตและบริหารจัดการการผลิตและการตลาดในทุกขั้นตอน และ (2) กระบวนการเรียนรู้ โดยพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เกษตรกรใช้องค์ความรู้ที่เหมาะสมกับพื้นที่ สำหรับการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) และอุปสรรค (Threat) นั้น พบว่า ประเด็นสำคัญที่จะส่งต่อการพัฒนาการผลิต คือ เกษตรกรไม่สามารถเข้าถึงแหล่งรับซื้อที่เป็นแหล่งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ได้ และเกษตรกรทำการเกษตรแบบครัวเรือนมากกว่าการทำการเกษตรแบบกลุ่ม หรือสหกรณ์ ทำให้การค้าส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะการค้ารายย่อย ที่ผู้รับซื้อมักเป็นผู้รับซื้อที่เคยค้าขายกัน ทำให้เกษตรกรถูกกดราคาจากผู้รับซื้อ ดังนั้นแนวทางหรือการผลักดันให้เกิดการผลิตขนาดใหญ่ในรูปแบบสหกรณ์จะช่วยให้เกษตรกรมีอำนาจต่อรองต่อผู้รับซื้อ และสามารถขายผลผลิตได้ในราคายุติธรรม

3.2 แนวทางการบริหารจัดการศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย 8 แนวทาง ได้แก่

3.2.1 การส่งเสริมองค์ความรู้ให้กับเกษตรกร หน่วยงานทั้งภาครัฐและหน่วยงานท้องถิ่น ควรส่งเสริมความรู้ให้กับเกษตรกรในด้านการเพาะปลูก การลดต้นทุนการผลิต จุดอ่อนจุดแข็ง ความเสี่ยงที่เกษตรกรต้องมีความรู้ในการบริหารจัดการการผลิตในพื้นที่เกษตรของตนเอง

3.2.2 การจัดทำบัญชีการผลิต เกษตรกรควรมีการจัดทำบัญชีการผลิตเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลรายรับ รายจ่าย เงินคงเหลือหลังจากเก็บเกี่ยวและจำหน่ายผลผลิต เพราะในภาคการผลิตของเกษตรกรแต่ละครัวเรือนไม่นิยมจัดทำบัญชีการผลิต อาศัยความเชื่อวาญ และการจดจำในรายจ่าย สิ่งเหล่านี้คือปัญหาหลักที่ทำให้เกษตรกรต้องซื้อปัจจัยการผลิตที่แพงขึ้น เพราะการขาดข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ในการวางแผนการผลิตให้สอดคล้องกับการตลาด หากเกษตรกรมีการจัดทำบัญชีดังกล่าวจะช่วยทำให้เกษตรกรมีข้อมูลในการผลิต และทำให้สามารถตัดสินใจว่าจะดำเนินการตัดค่าใช้จ่าย และหรือลดต้นทุนการผลิตส่วนใดเพื่อให้เกิดผลกำไรที่มากขึ้น

3.2.3 การกำหนดราคากลาง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือหน่วยงานรัฐควรมีมาตรการ ในการช่วยเหลือเกษตรกรในการกำหนดราคากลางของข้าวโพดหวานอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกษตรกร ไม่ถูกกดราคาขาย และสามารถขายผลผลิตได้อย่างต่อเนื่อง เพราะที่ผ่านมาเกษตรกรเป็น ผู้เสนอราคาให้กับผู้รับซื้อ ในขณะเดียวกันผู้รับซื้อจะเป็นฝ่ายกดราคาผลผลิตของเกษตรกรให้ต่ำลง เนื่องจากผลผลิตที่ได้ทำการเก็บมาแล้วจะมีระยะเวลาในการเก็บสั้นไม่สามารถเก็บข้าวโพดหวานไว้ได้นาน ดังนั้นเกษตรกรจำเป็นต้องจำหน่ายผลผลิตออกไปด้วยราคาต่ำ ส่งผลให้เกษตรกรขาดทุน และมีรายได้ ไม่เพียงพอต่อการผลิตครั้งต่อไป

3.2.4 การหาตลาดจำหน่ายผลผลิตเพิ่ม เกษตรกรตำบลสระเยาวร์ส่วนใหญ่จะผลิตข้าวโพดหวาน ทำให้บางฤดูกาลปริมาณข้าวโพดหวานมีมากเกินไป และเกิดปัญหาข้าวโพดหวานล้นตลาด ส่งผลให้ผลผลิตราคาตกต่ำ หน่วยงานรัฐและหน่วยงานท้องถิ่นควรให้การส่งเสริมและช่วยเหลือด้านการตลาด เพื่อให้เกษตรกรสามารถระบายผลผลิตไปยังแหล่งรับซื้ออื่น ๆ ในราคาที่เหมาะสม

3.2.5 จัดตั้งศูนย์การจำหน่ายเมล็ดพันธุ์คุณภาพ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดตั้งศูนย์จำหน่ายเมล็ดพันธุ์ข้าวโพดหวานคุณภาพดีและราคาถูกให้กับเกษตรกร เพราะปัจจุบันเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวานต้องซื้อพันธุ์เมล็ดข้าวโพดหวานจากบริษัทเอกชนในราคาสูงถึง 790 – 900 บาท โดยเกษตรกร ผู้ปลูกข้าวโพดหวานมีรายจ่ายในการซื้อเมล็ดพันธุ์สูงถึง 3,001 – 5,000 บาท ต่อปีต่อครัวเรือน หากหน่วยงานภาครัฐเข้ามาสนับสนุนโดยการเป็นผู้จำหน่ายเมล็ดพันธุ์ข้าวโพดหวานให้กับเกษตรกรในราคาที่ถูกลงกว่าเอกชนจะเป็นการลดต้นทุนการผลิตและสามารถช่วยเหลือเกษตรกรได้โดยตรง

3.2.6 การสร้างเครือข่ายการผลิตข้าวโพดหวาน เกษตรกรควรมีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่ายการผลิตข้าวโพดหวาน ในการสร้างอำนาจการต่อรองกับตลาดรับซื้อ หรือพ่อค้าคนกลาง ที่มารับซื้อผลผลิต เพราะปัจจุบันการเป็นเกษตรกรรายย่อยในสังคมเกษตรกรรมไม่ว่าจะประกอบอาชีพทำการเกษตร ในแขนงใด ทั้งด้านปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ หรือทำประมง โอกาสจะแข่งขันเพื่อการ

ต่อสู้ให้มีอำนาจการต่อรองมักจะมีน้อย อย่างไรก็ตามการรวมกลุ่มของเกษตรกรควรเป็นไปในทิศทางที่เป็นบวกในการต่อรองขายผลผลิตที่มีคุณภาพได้ในราคาที่ยุติธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้เกษตรกรรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายดำเนินกิจกรรม ร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ เพราะหัวใจสำคัญของการรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่าย คือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการประกอบอาชีพการเกษตร ให้สามารถพึ่งพาตนเองและสร้างความเข้มแข็งของกลุ่มได้ และยังส่งผลให้เกษตรกรมีความมั่นคงทางอาชีพ และยกระดับทางเศรษฐกิจของครัวเรือนเกษตรกรให้ดีขึ้นได้

3.2.7 การสร้างศูนย์เรียนรู้การผลิตข้าวโพดหวานชุมชน และการแปรรูป เพื่อส่งเสริมและถ่ายทอดเทคโนโลยีข้าวโพดหวานแบบเกษตรกรผู้ประสบผลสำเร็จด้านการผลิตข้าวโพดหวานสู่เกษตรกรรายย่อยอื่นในชุมชน โดยให้มีการบริหารจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องเหมาะสมกับแหล่งผลิตระดับชุมชน และวางระบบถ่ายทอดองค์ความรู้สู่เกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวาน ให้ได้รับความรู้อย่างทั่วถึง ทั้งด้านการผลิตและการเพิ่มมูลค่าผลผลิต จัดอบรมด้านการจัดการหลังการเก็บเกี่ยวผลผลิต และด้านการแปรรูปและการจัดทำบรรจุภัณฑ์ รวมทั้งจัดให้มีการสาธิตและถ่ายทอดเทคโนโลยีการแปรรูปผลผลิตข้าวโพดหวาน และการส่งเสริมสนับสนุนการแปรรูป โดยอาจจัดให้ประกวดบรรจุภัณฑ์ต้นแบบ นอกจากนี้ยังสามารถผลักดันผลผลิตข้าวโพดหวานที่ได้รับการแปรรูปเป็นสินค้าโอท็อปประจำตำบล เพื่อยกระดับเศรษฐกิจระดับครัวเรือนของเกษตรกรให้เพิ่มสูงขึ้นได้

3.2.8 การจัดทำแปลงสาธิตให้เป็นพื้นที่นาร่อง เพื่อการเรียนรู้ร่วมกันในระบบ โดยการจัดทำแปลงต้นแบบ เพื่อให้เกษตรกรลงปฏิบัติจริง และหลังจากนั้นควรให้เกษตรกรที่เข้าร่วมนำชุดเทคโนโลยีที่ได้เรียนรู้เพื่อกลับไปปฏิบัติในแปลงปลูกข้าวโพดหวานของตนเอง และมีการติดตามประเมินผลหลังจากที่ได้นำความรู้ไปปฏิบัติจริง เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวานของเกษตรกรอำเภอศรีรัตนะต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารจัดการการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ในภาคการผลิตของเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวาน ไม่มีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการการผลิตข้าวโพดที่เป็นกระบวนการ ที่ชัดเจน ซึ่งแนวทางการบริหารจัดการเหล่านี้อาศัยภูมิปัญญาความรู้ดั้งเดิมที่เคยผลิตกันมาประยุกต์กับเทคโนโลยีการเกษตรที่เปลี่ยนแปลงไปที่ทำให้ภาคการเกษตรแบบยังชีพกลายเป็นภาคการเกษตรเศรษฐกิจ ทำให้ต้นทุนในการผลิตสูงขึ้นจึงพบว่า เกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวานประสบกับปัญหาภาวะหนี้สิน ภาวะขาดทุน และทำการการเกษตรและได้กำไร จากผลผลิตต่ำกว่าที่ควรจะได้รับ ดังนั้น ควรมีการให้ส่งเสริมความรู้แก่เกษตรกรในการวิเคราะห์ขั้นตอนดำเนินการในขั้นต่าง ๆ เพื่อให้เกษตรกรสามารถเข้าใจ และเลือกใช้สิ่งจำเป็นในการผลิตและลดวัสดุอุปกรณ์ และขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไป เพื่อให้ต้นทุนการผลิตลดลง ให้เกิดผลกำไรมากขึ้น เพราะต้นทุนการ

ผลิตถือเป็นสิ่งสำคัญของการผลิตพืชเกษตรทุกชนิด สอดคล้องกับ Department of Agriculture, Ministry of Agriculture and Cooperatives (2016) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการผลิตทางการเกษตร กล่าวว่า ต้นทุนการผลิตเป็นหัวใจสำคัญของการเกษตร ซึ่งปัจจุบันเกษตรกรหลายรายยังมีความสับสนในเรื่อง ของต้นทุนการผลิตเนื่องจากต้นทุนการผลิตมีมูลค่าสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้เกษตรกรไม่สามารถบริหารจัดการตัวเองได้ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยการผลิต ปุ๋ย ยาฆ่าแมลง เครื่องมือการเกษตรฯฯ ที่มีการเปลี่ยนแปลงพลิกผันไป ทำให้เกษตรกรไม่สามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้ด้วยตนเอง ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าปัจจัยดังกล่าวข้างต้น มีความสำคัญและเกี่ยวข้องต่อการลดต้นทุนการผลิตของการปลูกพืชทางการเกษตรทุกชนิด โดยเมื่อเกษตรกรสามารถจำแนกค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นตามปัจจัยดังกล่าวข้างต้นได้ เกษตรกรจะสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการลดต้นทุนผลิตของการปลูกข้าวโพดหวานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวทางการเพิ่มศักยภาพผลผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตน จังหวัดศรีสะเกษ

สถานการณ์การผลิตข้าวโพดหวานของเกษตรกรตำบลสระยาว อำเภอศรีรัตน จากการศึกษาข้อมูลพบว่า เกษตรกรส่วนใหญ่ถือครองที่ดินในการผลิตข้าวโพดหวานเฉลี่ยต่ำกว่า 5 ไร่ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีประสบปัญหาต้นทุนรายจ่ายที่สูง และแต่ละรอบการผลิตนั้นมักประสบกับปัญหาข้าวโพดหวานล้นตลาดส่งผลให้ราคาซื้อต่ำ เกษตรกรขายสินค้าในราคาที่ไม่เป็นธรรม ดังนั้น เกษตรกรควรหันมาปลูกข้าวโพด หรือ ผลผลิตทางการเกษตรที่มีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดภาวะของผลผลิตล้นตลาด แต่เป็นการผลิตที่สร้างทางเลือกให้กับทั้งเกษตรกรผู้ผลิตที่ก่อให้เกิดมูลค่าทางการผลิตที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ จินฮัว วาง (Junhua Wang, 2010) ได้ศึกษารูปแบบการเพาะปลูกที่มีประสิทธิภาพและการวิเคราะห์ผลประโยชน์ ในข้าวโพดหวาน ประเทศจีนกล่าวว่า ข้าวโพดมีประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจอย่างมหาศาล ดังนั้นรูปแบบการปลูกข้าวโพดหวานจึงควรมีหลากหลายวิธี อาทิ การปลูกพันธุ์พื้นเมืองเพื่อให้มีผลผลิตตลอดปี หรือการปลูกข้าวโพดหวานผสมกับการหว่านเมล็ดข้าวสาลีและพืชชนิดอื่น ๆ ซึ่งเป็นการใช้ประโยชน์ของพื้นที่เพาะปลูกอย่างคุ้มค่า และเกิดผลผลิตดีกว่าการปลูกข้าวโพดหวานแบบพืชเชิงเดี่ยว ประโยชน์ของการปลูกพืชแซมสองถึงสามชนิดในแปลงปลูกข้าวโพดหวาน สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างมาก ดังนั้น เกษตรกรในประเทศสามารถศึกษารูปแบบการปลูกข้าวโพดหวาน ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในท้องถิ่น และสามารถเลือกรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปลูกข้าวโพดหวาน

3. แนวทางการบริหารจัดการศักยภาพการผลิตข้าวโพดหวาน อำเภอศรีรัตน จังหวัดศรีสะเกษ

ให้เกิดประสิทธิภาพและผลที่ได้รับสามารถเพิ่มศักยภาพการผลิตผลผลิตทางการเกษตรให้กับเกษตรกรโดยตรงควรส่งเสริมองค์ความรู้ให้กับเกษตรกร เพราะที่ผ่านมาเกษตรกรยังมีความรู้ที่ไม่เพียงพอต่อการจัดการผลิตข้าวโพดหวานที่เหมาะสมต่อความต้องการตลาด การส่งเสริมองค์ความรู้ที่ทันสมัยทั้งด้านความรู้ทฤษฎี และเทคโนโลยีจะส่งผลให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และเกษตรกรให้มีความสามารถในการดำเนินการทางการเกษตรทั้งในระดับของการพึ่งพาตนเอง และในระดับของการแข่งขัน และยังเป็นแนวทางในการส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจชุมชนได้อย่าง

ยังยืน สอดคล้องกับ Nuntapanich (2012 : 213) ศึกษาวิจัยเรื่องผลของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติการทำเกษตรอินทรีย์ของเกษตรกรในจังหวัดศรีสะเกษ กล่าวว่า เกษตรที่ได้เข้าร่วมรับการอบรมให้ความรู้ส่วนใหญ่ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการจัดกระบวนการเรียนรู้ มาปรับใช้ในกระบวนการผลิตของตนเอง นอกจากเกษตรกรจะนำความรู้ที่ได้รับมาไปปรับปรุงการผลิตของตนเองแล้วยังแบ่งปันและแพร่กระจายความรู้สู่เพื่อนบ้านในชุมชนด้วย เพราะในกระบวนการส่งเสริมความรู้ได้กระตุ้นให้เกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการได้คิด ปฏิบัติ และสะท้อนกลับในลักษณะของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action learning) เพื่อให้เกษตรกรขยายผลองค์ความรู้สู่ชุมชนให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้เกษตรกรควรมีการจัดทำบัญชีการผลิต หากเกษตรกรมีการจัดทำบัญชีดังกล่าวจะช่วยให้เกษตรกรมีข้อมูลในการผลิต และทำให้สามารถตัดสินใจว่าจะดำเนินการตัดค่าใช้จ่าย และหรือลดต้นทุนการผลิตส่วนใดเพื่อให้เกิดผลกำไรที่มากขึ้น สอดคล้องกับ Phuicha (2011 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การบริการวิชาการเกี่ยวกับการบัญชีต้นทุน เพื่อการเพิ่มศักยภาพด้านการเงินของเกษตรกรผู้ปลูกข้าว เขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม กล่าวว่า เกษตรกรหลังจากการได้รับการให้บริการวิชาการโดยการสอนการจัดทำบัญชีต้นทุนเกี่ยวกับผลผลิตทางการเกษตร ทำให้ผู้เข้าอบรมมีศักยภาพ และทราบถึงต้นทุนที่เกิดจากการผลิตทุกขั้นตอนได้อย่างชัดเจน หลังจากเข้าอบรมและจัดทำสมุดบัญชีสำหรับเกษตรกร เพื่อเพิ่มพูนรายได้และยกระดับทางเศรษฐกิจของครัวเรือนเกษตรกรผู้ผลิตให้ดีขึ้น นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มเป็นการสร้างเครือข่ายการผลิตข้าวโพดหวาน เพื่อสร้างอำนาจการต่อรองกับตลาดรับซื้อ สอดคล้องกับ Morthip and Others (2016 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวถึง หัวใจสำคัญของเกษตรกรรายย่อย คือ การรวมกลุ่มเพื่อสร้างเครือข่าย เพราะการสร้างเครือข่ายจะช่วยเพิ่มอำนาจการต่อรองจากพ่อค้าคนกลาง ทำให้เกษตรกรผู้ผลิตสามารถจำหน่ายผลผลิตได้อย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรหนุนเสริมให้ความรู้ และพัฒนากระบวนการผลิตข้าวโพดหวานในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์กับเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและสามารถลดต้นทุนการผลิตได้ และควรมีการให้ความรู้ในด้านการวางแผนการผลิต จัดพื้นที่ในการผลิต (Zoning) ให้เป็นพื้นที่นาร่อง หรือพื้นที่ต้นแบบเพื่อให้เกษตรกรในชุมชน และเกษตรกรพื้นที่อื่นได้เข้ามาศึกษาดูงานต่อไป

1.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรให้ความรู้ สนับสนุน และส่งเสริมให้เกษตรกรใช้สารอินทรีย์ทดแทนการใช้สารเคมีในการผลิตข้าวโพดหวานมากขึ้น โดยเฉพาะสารเคมีที่ใช้กำจัดศัตรูพืชควรส่งเสริมให้เกิดการใช้สารอินทรีย์จากธรรมชาติ โดยจัดทำโครงการรณรงค์นาร่องเกษตรปลอดภัยไร้สารเคมี เพื่อทดลองให้เห็นการเพิ่มมูลผลผลิตที่ปลอดจากสารเคมี

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพด้านต้นทุนการผลิตข้าวโพดหวาน เพื่อให้ทราบข้อมูลปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงต้นทุนการผลิตข้าวโพดหวาน

2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการทำบัญชีปลูกข้าวโพดหวานของกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวาน เพื่อให้ทราบข้อมูลความรู้ความเข้าใจของกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข้าวโพดหวานที่มีต่อกระบวนการผลิต และขยายผลสู่หน่วยงานรัฐในการส่งเสริมให้เกษตรกรได้จัดทำบัญชีการผลิตข้าวโพดหวานในระดับครัวเรือน

2.3 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการแปรรูปผลผลิตจากข้าวโพดหวาน โดยศึกษาว่าข้าวโพดหวานนอกจากขายผลผลิตที่เป็นฝักแล้วส่วนอื่น ๆ สามารถนำมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์อย่างอื่นได้หรือไม่ และเมื่อแปรรูปผลิตภัณฑ์แล้วสามารถวางจำหน่ายที่ใดได้บ้าง และมีหน่วยงานใดที่ให้การส่งเสริมผลผลิตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง (References)

กรมวิชาการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (2559). **ปัจจัยการผลิตทางการเกษตร**.

กรุงเทพฯ : กรมวิชาการเกษตร.

ภาสกร นันทพานิช. (2555). “ผลของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติการทำเกษตรอินทรีย์ของเกษตรกรในจังหวัดศรีสะเกษ”. **แก่นเกษตร**. 40 (3) : 207-216.

ศิริพร หมอทิพย์ และคณะ. (2559). “การผลิตข้าวโพดหวานหลังนาของเกษตรกรในอำเภอศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ”. การประชุมทางวิชาการระดับชาติ “มสธ. วิจัย ประจำปี 2559” 8 เมษายน 2559 สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเกษตรจังหวัดศรีสะเกษ. (2556). **กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาการผลิต**. เอกสารโรเนียว. ศรีสะเกษ.

ไอลัดดา ผุยชา. (2554). **การบริการวิชาการเกี่ยวกับการบัญชีต้นทุน เพื่อการเพิ่มศักยภาพด้านการเงินของเกษตรกรผู้ปลูกข้าว เขตอำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Junhua Wang. (2010). **Efficient Cultivation Mode and Benefit Analysis on Sweet Corn**. Sorghum Institute, Shanxi Academy of Agricultural Sciences, Jinzhong China.

Translated Thai References

- Department of Agriculture. (2016). **Agricultural Production Factors**. Bangkok : Department of Agriculture, Ministry of Agriculture and Cooperatives. [In Thai]
- Morthip, S. and Others. (2016). “Sweet Corn Production after Rice Harvesting by Farmers in Si Rattana District, Si Sa Ket Province”. National Academic Conference “STOU. Research Year 2016”, 8 April 2016, Research and Development Institute Sukho Thammathirat University. [In Thai]
- Nuntapanich, P. (2012). “Effects of Participatory Learning on Practicing Organic Farming by the Farmers in Sisaket Province”. **KHON KAEN AGR. J.** 40(3) : 207-216. [In Thai]
- Phuicha, A. (2011). The academic Service for Local Area of Na-Shueg District, Mahasarakham Province in order to Enhance Competency of Farmers by Using Accounting Process. Mahasarakham : Rajabhat Mahasarakham University. [In Thai]
- Sisaket Provincial Agricultural Extension Office. (2013). **Production Promotion and Development Group**. Sisaket : Sisaket Provincial Agricultural Extension Office. [In Thai]
- Wang, J. (2010). **Efficient Cultivation Mode and Benefit Analysis on Sweet Corn**. Sorghum Institute, Shanxi Academy of Agricultural Sciences, Jinzhong China. [In Thai]

บทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

The Roles on Sangha Administration of Sangha Administrators in Doembangnangbuati District, Suphanburi Province

พระศรัณย์วุฒิ ป. ปญญาพหุล (จินดาไพสิฐ)¹ พระมหากฤษฎา กิตติโสภณ²
และธิติวุฒิ หมั่นมี³

Phra Sarunwut P. Panyapahulo (Jindaphaisit)¹,
Phramaha Krissada Kittisophano² and Thitiwut Manmee³

Received : January 11, 2019; Revised : March 27, 2019; Accepted : April 20, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี วิธีดำเนินการวิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสงฆ์จำนวน 188 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที ค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และ การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์ จำนวน 7 รูป/คน เครื่องมือเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

1. พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.03

¹หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Master of Buddhism Program (Buddhist Management) Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand; e-mail : chindapaisit@gmail.com

²คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand; e-mail : sn.krisada@hotmail.com

³คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand; e-mail : mcu.congress@gmail.com

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกสถานภาพส่วนบุคคลโดยภาพรวม พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุ และพระสงฆ์ที่มีวุฒิการศึกษาทางนิกธรรมที่ต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพระสงฆ์ที่มีพรรษา วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมและมีวุฒิการศึกษาสามัญที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

3. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา ด้านการออกนโยบาย ควรกำหนดนโยบายวางแผนงานและมาตรการอันเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของการปกครองและบริหารกิจการงานคณะสงฆ์ที่วางไว้ ด้านการวางรูปแบบ ควรจัดองค์การคณะสงฆ์ โดยกำหนดตำแหน่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาในองค์การคณะสงฆ์ ควรจัดอย่างเหมาะสมกับคุณสมบัติ คือ มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ มีความเสียสละในการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งบุคลากร โดยการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง หรือบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่กำหนดไว้ โดยการกำกับสั่งการและมอบหมายให้แต่ละฝ่ายได้ปฏิบัติงานตามแผนงานที่ได้วางไว้

คำสำคัญ (Keywords) : บทบาท, การปกครอง, พระสังฆาธิการ

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the levels of the Roles on Sangha Administration of Sangha Administrators in Doembaangnangbuati District, Suphanburi Province, 2) to study the comparison of the Roles on Sangha Administration of Sangha Administrators in Doembaangnangbuati District, Suphanburi Province, classified by personal factors, 3) To study the problems, obstacles and suggestions about the Roles on Sangha Administration of Sangha Administrators in Doembaangnangbuati District, Suphanburi Province. The research methodology was the mixed research method between the quantitative research and qualitative research. The quantitative research collected the data through the questionnaires and the population as the sampling group for this research was the 188 monks in Doembaangnangbuati District, Suphanburi Province. The data analysis was by frequency, percentage, mean, standard deviation; SD, t-test and F-test by one way analysis of variance; ANOVA, and test the differences of the average pairing with the Least Significant Difference: LSD and the qualitative research, 7 key informants were purposefully selected from experts and administrators. The tool for

collecting data was the structured in-depth interview. The data was analyzed by descriptive interpretation. The findings of this research were as following:

1. The Roles on Sangha Administration of Sangha Administrators in Doembangnangbuati District, Suphanburi Province for four aspects in overall, found that it was at high level($X=4.03$). When considered in each side found that the works revaluation was also at high level as $X=4.05$

2. The findings of comparative analysis the levels of opinions of Roles on Sangha Administration of Sangha Administrators in Doembangnangbuati District, Suphanburi Province, classified by personal factors in overall, found that the monks who had the different ordination age and Dhamma education, they had the opinions to the Roles on Sangha Administration of Sangha Administrators in Doembangnangbuati District, Suphanburi Province indifferently. But the monks who had the different year, Pali education and general education, they had the opinions to the Roles on Sangha Administration of Sangha Administrators in Doembangnangbuati District, Suphanburi Province differently as the significantly statistics at 0.05 that it was relevant to the set hypothesis.

3. The findings of in depth interviews about the policy issuing, to set the policy and plan and measurement for working to get the objectives of administration and managerial administration of Sangha organization. For the planning, arranging the Sangha organization setting up the position and hierarchy like what position it was, each position had set up the duty clearly and who commanded. They should set up the good qualification like have the knowledge, ability, specialization, sacrifice. For the work, appointment by the principle of put the right man on the right job. By commanding and assignment in each person should be as the planning and having the control and keep in mind of the works and its problems and protect the leaving from the work or no work hard or corruption, For the evaluation, it was the heart and indication of efficient administration or how much of efficiency and when it had good evaluation and results, it made the Sangha organization understanding the more specialization of administration and could extend and maintain Buddhism prosperously in the future.

Keywords : Roles, Administrator, Sangha

บทนำ (Introduction)

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ ด้วยชนชาติไทยได้นับถือและสืบทอดต่อเนื่องกันมาเป็นเวลาช้านาน ขนบธรรมเนียม ประเพณี และศิลปวัฒนธรรมของชาติซึ่งส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากพระพุทธศาสนา องค์พระมหากษัตริย์ผู้เป็นประมุขของชาติทุก ๆ พระองค์ก็ทรงเป็นพุทธมามกะ ทรงดำรงอยู่ในฐานะเป็นองค์อัครศาสนูปถัมภก ทรงยกย่องเชิดชูพระพุทธศาสนาตลอดมา ตั้งแต่อดีตอันยาวนานจนถึงปัจจุบัน (Maliwan and Malathong, 2010) ทางการบริหารจัดการปกครอง คณะสงฆ์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถ้ามีระบบบริหารที่ดี ศาสนาก็มีความเจริญมั่นคง การบริหารที่ดีนั้นต้องมีรูปแบบและวิธีการจัดการแบ่งงานมอบอำนาจกระจายงานให้ผู้อยู่ฝ่ายบริหารระดับต่าง ๆ รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของตน (Manmee, 2014) การวางแผนการจัดการองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม นอกจากนั้นการบูรณาการตามหลักอริยสัจ 4 เช่น ทุกข์ คือ สภาพปัญหาบุคคล สมุทัย คือ สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหา อุปสรรค นิโรธ คือ เป้าหมายการบริหาร มรรค คือ แนวทางการแก้ไขปัญหา (Krasang, 2015) ทำให้วิถีชีวิตของคนไทยมีความเชื่อเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาสืบทอดต่อ ๆ กันมา ดังจะเห็นได้ว่าพระพุทธศาสนาได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมไทยในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านศิลปกรรม ด้านสังคม และ ด้านการเมืองการปกครอง ในด้านการศึกษาพระพุทธศาสนา ได้เข้ามามีบทบาทในการให้ความรู้กับคนในชุมชนตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบันโดยตรงคือตัวพระสงฆ์เองที่เป็นผู้ให้ความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม โดยอ้อมคืออำนวยการความสะดวกในด้านอาคารสถานที่สำหรับศึกษาเล่าเรียน ในด้านเศรษฐกิจ พระพุทธศาสนา ได้ให้ความรู้ความเข้าใจในวิถีทางของการดำเนินชีวิต ทั้งด้านของความเป็นอยู่ที่พอเพียง การยินดีในสิ่งที่ตนเองได้พอใจในสิ่งที่ตนเองมี และไม่ให้อารัตเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ด้านศิลปกรรมพระพุทธศาสนาเป็นศูนย์กลางของศิลปะชุมชน ทั้งด้านประติมากรรม จิตรกรรม สถาปัตยกรรม ที่เกี่ยวเนื่องกับพระพุทธศาสนา ซึ่งมีปรากฏให้เห็นตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

ดังนั้น การทำงานวิจัยเรื่องนี้ต้องการที่จะศึกษาในเรื่องของบทบาทการของพระสังฆาธิการด้านปกครองคณะสงฆ์ในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ว่ากิจการหรืองานที่คณะสงฆ์หรือพระสังฆาธิการได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่นั้น มีความเรียบร้อยถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศของมหาเถรสมาคมและตาม พระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราชหรือไม่ ซึ่งบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ ในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี นั้น มีพระครูศรีสุตาคม เป็นเจ้าคณะอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารปกครองคณะสงฆ์ในอำเภอเดิมบาง ซึ่งได้แบ่งการปกครองออกเป็น 11 ตำบล มีการขึ้นทะเบียนวัดทั้งหมดจำนวน 58 วัด 6 ที่พักสงฆ์ มีจำนวนพระภิกษุ 355 รูป (Monk Dristic Dean Secretary office of Former Bang Nang Buat, 2016) จึงจำเป็นที่ พระสังฆาธิการจะต้องมีการบริหารจัดการด้านการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง มีความเหมาะสม มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักของพระธรรมวินัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพสังคมปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผสมผสานกับการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีขอบเขตเนื้อหาในการวิจัย ใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการออกนโยบาย 2) ด้านการวางรูปแบบ 3) ด้านการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พระสงฆ์ในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะเขต รองเจ้าคณะเขต เจ้าคณะแขวง รองเจ้าคณะแขวง เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส และพระภิกษุสงฆ์ในพื้นที่ ซึ่งมีจำนวน 355 รูป กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน ได้จำนวน 188 รูป ส่วนวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การสังเคราะห์เนื้อหา ข้อมูลที่สอดคล้องกัน เพื่อแสวงหาความคิดเห็นที่สอดคล้องกันในบางประการ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 188 รูป พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี มีจำนวน 72 รูป คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีพรรษาต่ำกว่า 5 พรรษา มีจำนวน 84 รูป คิดเป็นร้อยละ 44.7 มีวุฒิการศึกษาทางธรรม นักระชั้นเอก มีจำนวน 67 รูป คิดเป็นร้อยละ 35.6 ไม่มีวุฒิทางเปรียญธรรม มีจำนวน 88 รูป คิดเป็นร้อยละ 46.8 และมีวุฒิการศึกษาสามัญ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 136 รูป คิดเป็นร้อยละ 72.3 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นดังนี้

1. บทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

1.1 ด้านการออกนโยบาย โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้พระภิกษุมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางกฎระเบียบ และการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมา คือ มีหลักการและนโยบายในการปกครองคณะสงฆ์เพื่อส่งเสริมด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา มีค่าเฉลี่ย 4.06 น้อยที่สุด คือ มีหลักการและนโยบายในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการปกครองคณะสงฆ์เข้ากับวิถีชีวิตปัจจุบันอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

1.2 ด้านการวางรูปแบบ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการวางรูปแบบการจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่อชี้แจงกฎระเบียบตามวาระต่างๆ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.15 รองลงมา คือ มีรูปแบบการจัดกิจกรรมของวัด เช่น บัญชีรายรับ รายจ่ายให้เป็นไปด้วยดีและโปร่งใส มีค่าเฉลี่ย 4.07 น้อยที่สุด คือ มีรูปแบบการจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่ออบรมสั่งสอนให้มีจิตสำนึกในด้านข้อวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยและความเป็นสมณะ มีค่าเฉลี่ย 3.93

1.3 ด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวัดและไวยาวัจกร เพื่อช่วยเหลือในการบริหารงานของวัดและคณะสงฆ์ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมา คือ มีการดูแลพระสงฆ์ภายในวัดอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกันและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.04 น้อยที่สุด คือ มีการกำกับดูแลและจัดศาสนสมบัติของวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยและมีความมั่นคงแข็งแรง มีค่าเฉลี่ย 3.91

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของตนต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมา คือ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินงานภายในวัด เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขและพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 4.06 น้อยที่สุด คือ มีการเปิดโอกาสให้องค์กรภายนอกเข้ามาตรวจการปกครองคณะสงฆ์ มีค่าเฉลี่ย 4.02

2. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

2.1 ด้านการออกนโยบาย พบว่าปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ คือ ขาดพระที่มีความรู้ความสามารถในการให้ความรู้ ข้อเสนอแนะ คือ ควรสนับสนุนด้านการศึกษาแก่พระภิกษุสงฆ์เพื่อจะได้มีพระภิกษุสงฆ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

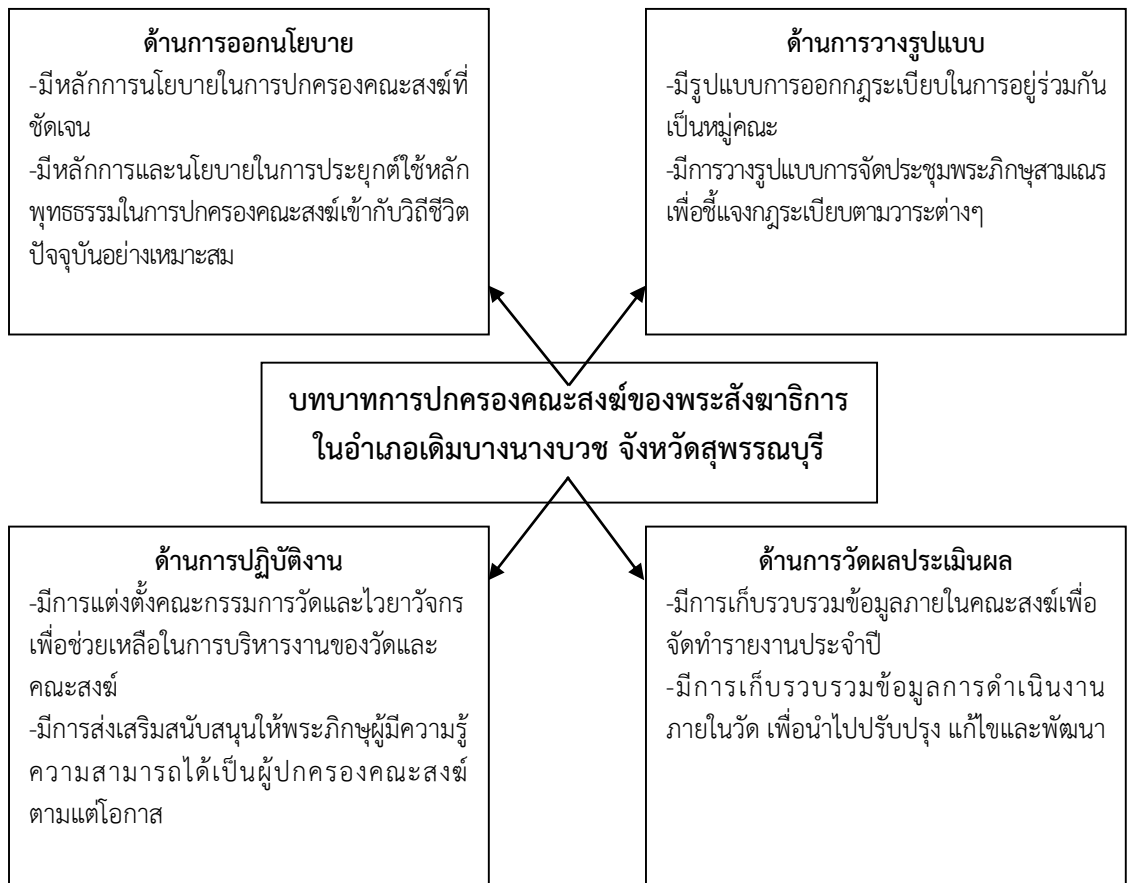
2.2 ด้านการวางรูปแบบ พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ คือ ผู้บริหารสั่งงานปฏิบัติการได้ไม่ค่อยสมบูรณ์ตามนโยบาย ข้อเสนอแนะ คือ ควรปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบายและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

2.3 ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ คือ ขาดการเอาสนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการจัดประชุมอย่างเป็นระยะ

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ คือ ขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่องและไม่มีการนำไปปรับปรุงแก้ไข ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน

สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “บทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี” สรุปเป็นความสัมพันธ์เชิงแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพ สามารถอธิบายเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยเรื่อง “บทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี” ได้ดังนี้ 1) ด้าน

การออกนโยบาย การกำหนดนโยบายวางแผนงานและมาตรการอันเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายของการปกครองและบริหารกิจการงานคณะสงฆ์ที่วางไว้ 2) ด้านการวางรูปแบบจัดองค์การคณะสงฆ์ โดยการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ สายการบังคับบัญชาในองค์การคณะสงฆ์ ว่ามีตำแหน่งอะไรบ้าง แต่ละตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่เช่นไร ใครสั่งการใคร ควรจัดอย่างเหมาะสมกับคุณสมบัติ คือ มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีความเสียสละ 3) ด้านการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งบุคลากร โดยการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง หรือบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งที่กำหนดไว้ ตามหลักแห่งการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการกำกับสั่งการและมอบหมายให้แต่ละฝ่ายได้ปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ มีการการควบคุม โดยการติดตามดูว่าแต่ละฝ่ายปฏิบัติงานไปถึงไหน มีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นที่ใด และสำคัญคือการป้องกันไม่ให้หย่อนยานต่อหน้าที่ ละทิ้งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ 4) ด้านการวัดประเมินผล โดยเป็นการตรวจสอบศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานว่า ในแต่ละหน้าที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะสงฆ์ เมื่อปฏิบัติหน้าที่สมบูรณ์ก็ควรยกย่องเชิดชู ถ้าปฏิบัติหน้าที่บกพร่องก็ให้พิจารณาตามความเหมาะสมกับเนื้องาน มีการติดต่อประสานงาน โดยติดต่อประสานงานและประชาสัมพันธ์กิจการงานของคณะสงฆ์ที่มีความจำเป็นหรือเกี่ยวข้องกับหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด หรือสำนักงานวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัยเรื่องบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี มีประเด็นการอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านการออกนโยบาย กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพระสังฆาธิการที่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะช่วยพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ ให้คำแนะนำปรึกษาเรื่องต่างๆ แก่พระสงฆ์ที่มาขอคำแนะนำปรึกษาได้นั้น ต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในเรื่องการปกครองคณะสงฆ์ให้ทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับหน้าที่ของตนในการที่จะพยายามใช้ความสามารถชักจูงความสนใจของสังฆาธิการให้ได้ดีและประสบความสำเร็จได้ในเรื่องการปกครองเป็นอย่างดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Dhammapalo ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการที่มี ต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านการสาธารณสงเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการปกครอง และด้านการสาธารณูปการ อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ อายุ จำนวนพรรษา ระดับการศึกษาสายสามัญ ระดับ

การศึกษาทางธรรม และระดับการศึกษาทางเปรียญธรรม พบว่า พระสังฆาธิการที่มีตำแหน่งต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีอายุ จำนวนพรรษา ระดับการศึกษาสายสามัญ ระดับการศึกษาทางธรรม และระดับการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกันมีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ด้านการวางรูปแบบ กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนะของพระสงฆ์ต่อบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Chotintharo ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดทุมธานี” ได้กล่าวไว้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ซึ่งอยู่ในฐานะหรือตำแหน่ง หรือมีสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสังคมได้กำหนดให้ต้องมีปฏิบัติบทบาทและสถานภาพเป็นสิ่งที่ควบคุมกัน นั่นคือสถานภาพจะกำหนดว่าบุคคลนั้นๆ มีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร ส่วนบทบาทเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ที่สังคมกำหนดไว้ในแต่ละสถานภาพ การแสดงบทบาทจะสอดคล้องกับบรรทัดฐานทางสังคมในสถานภาพหนึ่งๆ บุคคลอาจจะต้องแสดงบทบาทมากมาย หากว่าทุกคนไม่สามารถกระทำตามบทบาทที่ตนเองดำรงอยู่แล้ว ก็อาจจะทำให้สังคมเกิดความไม่สงบสุขขึ้นได้ บทบาทของพระสังฆาธิการหรือพระสงฆ์โดยแท้จริงถูกกำหนดโดยพระธรรมวินัยเป็นหลักนอกเหนือจากพฤติกรรมทางวินัยแล้ว ก็จะเป็นบทบาทเสริมเช่นเดียวกันกับแนวคิดที่ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลอยู่ในองค์กร ความคาดหวังขององค์กรถือว่าเป็นบทบาทคาดหวังที่มีความสำคัญมากและเป็นมาตรฐานสำหรับการประเมินพฤติกรรมอย่างเป็นทางการ โดยนัยนี้ก็หมายความว่า บทบาทของพระสังฆาธิการย่อมขึ้นอยู่กับการกำหนดตามพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ ส่วนบทบาทตามความคาดหวังของสังคมถือเป็นบทบาทเสริม บทบาท คือ การทำหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายโดยการปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของบุคคล โดยบทบาทกับหน้าที่ของบุคคลจะเปลี่ยนไปตามบทบาทที่ได้รับ

3. ด้านการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Lapthananon (1986) ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชนบท” พบว่าปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้พระสงฆ์เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาชนบท คือการที่พระสงฆ์พัฒนาได้พบเห็นสภาพปัญหาและความทุกข์ยากของชาวบ้านจึงต้องการเข้ามาแก้ไข้ปัญหาให้แก่ชาวบ้านจากการวิเคราะห์บทบาทของพระสงฆ์ที่ จำแนกได้เป็น 5 ลักษณะคือ 1) บทบาทผู้สงเคราะห์พัฒนา คือ บทบาทที่พระสงฆ์พัฒนาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยเป็นผู้จัดหาทรัพยากรและบริหารโครงการด้วยตัวท่านเอง ชาวบ้านไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการต่าง ๆ 2) บทบาทผู้นำการพัฒนาเป็นบทบาทที่พระสงฆ์เป็นผู้นำชาวบ้านเข้ามาทำกิจกรรมพัฒนาชนบทต่าง ๆ โดยพระสงฆ์จะเป็นผู้คิดค้นโครงการหรือติดต่อโครงการพัฒนาต่าง ๆ มาดำเนินการจะเปิดโอกาสให้ชาวบ้านร่วมปรึกษาหารือบ้าง จากการศึกษาพบว่าพระสงฆ์พัฒนาที่มีบทบาทเช่นนี้มีอยู่มากที่สุด 3) บทบาทผู้ประสานงานโดยกิจกรรมและโครงการพัฒนาต่าง ๆ มักจะเป็นการชักนำความร่วมมือและสนับสนุน

จากหลายฝ่ายและพยายามร่วมมือกับผู้นำชุมชนในการชักจูงชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง 4) บทบาทที่เป็นพี่เลี้ยงสนับสนุนการพัฒนาในหมู่บ้านโดยมีชาวบ้านเป็นผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง พระสงฆ์มีบทบาทเป็นเพียงพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำปรึกษาและประสานงานการสนับสนุนจากภายนอกตามที่ชาวบ้านเห็นชอบร่วมกัน บทบาทแบบนี้ นับว่าเป็นแนวทางที่สอดคล้องเหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักการพึ่งตนเองเพราะชาวบ้านจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญทั้งในการตัดสินใจคัดเลือกโครงการการปฏิบัติงานและติดตามรับผิดชอบในผลที่จะเกิดขึ้น

4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในอำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ Kojinosu (1987) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง”บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีในจังหวัดสงขลา” โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพระสงฆ์ที่ประจำอยู่ในวัดที่ตั้งในจังหวัดสงขลาจำนวน 170 รูป ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บทบาทการพัฒนาการศึกษาพระสงฆ์มีบทบาทมากที่สุด ได้แก่ การอบรมให้ความรู้ทางด้านพุทธศาสนาและศีลธรรมแก่ประชาชน ส่วนบทบาทที่น้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในพิธีกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน บทบาท การเผยแพร่ธรรมะพระสงฆ์มีบทบาทมากที่สุด ได้แก่ การจัดพิธีกรรมในวันสำคัญทางศาสนาในวัด ส่วนบทบาทที่น้อยที่สุด ได้แก่ การอบรมสั่งสอนประชาชนในงานเทศกาลต่าง ๆ บทบาทด้านเศรษฐกิจพระสงฆ์มีบทบาทปานกลาง ได้แก่ การช่วยเหลือในเรื่องความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นภายในชุมชนหรือสังคมนั้น ๆ บทบาทการสงเคราะห์พระสงฆ์มีบทบาทมากที่สุด ได้แก่ การช่วยอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ แก่ประชาชน ส่วนบทบาทที่น้อยที่สุด ได้แก่ การช่วยประชาชนโดยการให้ยืมสิ่งของเครื่องใช้

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 พระสังฆาธิการควรยึดหลักพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และกฎหมายเถรสมาคม เป็นที่ตั้งในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 2) มหาเถรสมาคมควรให้การสนับสนุนพระภิกษุที่มีความรู้ความสามารถให้ได้รับตำแหน่งในการปกครองคณะสงฆ์ 3) สำนักงานพระพุทธศาสนาควรสนับสนุนงบประมาณและดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพของพระสังฆาธิการ 4) รัฐบาลควรให้ความสำคัญและถือเป็นนโยบายหลักในการส่งเสริมกิจการของพุทธศาสนา

1.2 พระสงฆ์ต้องมุ่งมั่นในการเผยแผ่หลักธรรมคำสั่งสอน ส่งเสริมสนับสนุนเรื่องเรียนปริยัติสามัญ ปรียัติธรรม ทั้งแผนกธรรมและบาลี 2) พระสงฆ์ควรมีการจัดการประชุมสัมมนาส่วนกลางทุกเดือน เพื่อให้เข้าใจถึงนโยบายแบบแผนในการดำเนินงานกิจการคณะสงฆ์ ให้สอดคล้องกัน 3) พระสงฆ์ต้องจัดกิจกรรมในวันสำคัญของพระพุทธศาสนา ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม เข้าวัดทำบุญ ถือนิเวศน์ 8 เจริญจิตภาวนาปฏิบัติวิปัสสนาร่วมกับทางวัด

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในต่างจังหวัด เพื่อให้ทราบข้อมูลที่ครอบคลุมและใกล้เคียงมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษบทบาทการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างกัน และนำไปสู่การพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการนำผลการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้กับคณะสงฆ์ ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์

เอกสารอ้างอิง (References)

- โคจิโนสุ. (2530). **บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณีในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา.
- ธิดาภูมิ หนัมนี่. (2557, มกราคม-เมษายน). “การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ : สังคหวัตถุ 4 เครื่องมือการวางแผนและการติดต่อประสานงานสู่ความสำเร็จ”. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. 3(1) : 65-77.
- พิฑูร มลิวัลย์ และไสว มาลาทอง. (2553). **ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา.
- พินิจ ลาภานานนท์. (2529). **บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชนบท**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระครูวีระธรรมานุสิฐ (วีรพล ธรรมปาโล). (2554). **บทบาทของพระสังฆาธิการที่มีต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพรัตนสุธี (สมศักดิ์ โชติธโร). (2553). **บทบาทการบริหารกิจการคณะสงฆ์ด้านการปกครองของจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการเจ้าคณะอำเภอเดิมบางนางบวช. (2559). **คู่มือเอกสารการประชุมพระนวกะอำเภอเดิมบางนางบวช**. สุพรรณบุรี : สุวัฒน์การพิมพ์.
- อนุวัตร กระสังข์. (2558, พฤษภาคม-สิงหาคม). การจัดการสิ่งแวดล้อมของวัดตามหลักนิเวศวิทยาเชิงพุทธบูรณาการของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. 4(2): 241-259.

Translated Thai References

- Kojinosu. (1987). **The Roles of Buddhist Monks in social development : A case study of Songkhla province**. Master of Education thesis. Srinakharinwirot University, Songkhla. [In Thai]
- Maliwan, P and Malathong, S. (2010). **History of Buddhism**. Bangkok : Printing of Religion. [In Thai]
- Lapthananon, P. (1986). **The Role of Monks in Rural Development**. Master's thesis : Chulalongkorn University. [In Thai]
- Dhammapalo, W. (2011). **The Role of Sangha Affairs Administration in Phranakron Si Ayutthaya District, Phra Nakron Si Ayutthaya Province**. Master of Arts (Buddhist Management) : Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]
- Chotintharo, S. (2010). **Administrative Roles of Monk Administration in Pathum Thani province**. Master of Arts (Buddhist Management) : Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]
- Monk Dristic Dean Secretary office of Former Bang Nang Buat. (2016). **Guide to Buddha of Meeting Documents, Doem Bang Nang Buat District**. Suphan Buri: Suwat Printing. [In Thai]
- Manmee, T. (2014, January-April). “Planing and coordination Buddhist : Sangahavatthu 4 the planing and coordination to success”. **Journal of MCU Social Science Review**. 3(1) : 65-77. [In Thai]
- Krasang, A . (2015, May-August). “Environmental Management in Temple as the Ecological in Line with Buddhist Integration”. **Journal of MCU Social Science Review**. 4(2) : 241-259. [In Thai]

ศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบัน Competency, Role and Authority of Village Headman Currently

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์¹
Pongsawat Ratchajan¹

Received : January 9, 2019; Revised : March 21, 2019; Accepted : April 19, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในปัจจุบัน (2) วิเคราะห์ผลกระทบต่อศักยภาพ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ (3) เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาศักยภาพ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน โดยวิธีการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ข้าราชการกรมการปกครอง นักวิชาการด้านการเมืองและการปกครอง รวม 44 คน พบว่า ในปัจจุบัน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สามารถแสดงศักยภาพบทบาทและอำนาจหน้าที่ใน 3 ลักษณะสำคัญ คือ 1) ศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ตามสถานะทางกฎหมาย 2) ศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ในฐานะตัวแทนของรัฐ และ 3) ศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ในฐานะผู้นำชุมชน

คำสำคัญ (Keywords) : กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน, การเมืองการปกครองของไทย

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the current potential, roles and authority of Subdistrict headmen and Village headmen, (2) to analyze the impact on the current potential, roles and authority of Subdistrict headmen and village headmen and (3) to propose the suggestions for solving the problems regarding the potential, roles and authority of Subdistrict headmen and Village headmen to be consistent with the current conditions. This study was a qualitative research using indepth interview. The sample consisted of 44 Subdistrict headmen, Village

¹คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด; Faculty of Law of Political Science, Roi Et Rajabhat University, Thailand; e-mail : Seat007@outlook.com

headmen, government officials of Department of Provincial Administration, political and administrative scholars. The results showed that the current potential, roles, and authority of Subdistrict headmen and Village headmen are characterized by three areas : 1) legal status, 2) as a representative of the state, and 3) as community leader.

Keywords : Subdistrict Headmen, Village Headmen, Thailand's Politics and Administration

บทนำ (Introduction)

กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่หลักในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่มีขอบเขตของภารกิจกว้างขวาง กำหนดผู้ใหญ่บ้านในฐานะพนักงานฝ่ายปกครองในระดับท้องที่จึงมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบงานของกระทรวงมหาดไทย และยังต้องรับผิดชอบงานของทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่นำลงไปปฏิบัติในตำบล หมู่บ้าน จึงนับว่าเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมาย ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเกิดขึ้นครั้งแรกในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เนื่องจากสมัยนั้นประเทศไทยกำลังเผชิญกับการคุกคามของมหาอำนาจตะวันตกที่แผ่ขยายอิทธิพลเข้ามาถึงประเทศเพื่อนบ้านของไทย ขณะที่การปกครองของไทยขณะนั้นยังคงล้าสมัยไม่มีเอกภาพในทางการปกครองอย่างแท้จริง เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของราชอาณาจักร พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงทรงตัดสินพระทัยที่จะปฏิรูปการปกครองเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและรักษาเอกราชของชาติไว้ จึงได้ปฏิรูปการปกครองระดับตำบล หมู่บ้านครั้งสำคัญในปี พ.ศ.2435 (ร.ศ. 111) โดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้หลวงเทศาภิบาลวิจิตร (เส็ง วิริยศิริ) ไปทดลองตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านขึ้นที่บ้านเกาะบางปะอิน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยให้ราษฎรพิจารณาเลือกผู้ใหญ่บ้าน แล้วให้ผู้ใหญ่บ้านเลือกตนเองเป็นกำนัน ในการปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดให้มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่ การป้องกันการโจรกรรมและผู้ร้ายและกำหนดให้มีผลประโยชน์ตอบแทนบ้าง เช่น สินลดค่านา ภาษีไม้ไผ่ ค่าเหยียบย่ำที่นาราชกร เป็นต้น ความมุ่งหมายก็เพื่อให้บุคคลที่ราษฎรเลือกเข้ามาได้มีหน้าที่ดูแลดำเนินงานของตำบล หมู่บ้าน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นหูเป็นตาให้แก่ทางราชการที่จะช่วยสอดส่องดูแลทุกข์สุขของราษฎรทั่วไป ตลอดจนช่วยเร่งรัดจัดเก็บภาษีอากรและผลประโยชน์ของแผ่นดิน ซึ่งสมควรได้จากราษฎรโดยธรรม (Department of Provincial Administration, Ministry of Interior, 2010 : 39 - 41)

กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ปกครองและบริหารการปกครอง “ท้องที่” ซึ่งได้ถือกำเนิดและมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 และตราฉบับปัจจุบัน ยังคงกล่าวได้ว่า กำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นสถาบันที่มีทั้งบทบาทและอำนาจหน้าที่ในเขตการปกครองที่เรียกว่า ตำบล และหมู่บ้าน โดยมีแนวคิดรวบยอดทางกฎหมายและการบริหารราชการเรียกรวมกันว่า เป็น “การปกครองท้องที่” ดังจะเห็นได้ว่าชื่อดังกล่าวเป็นชื่อของการจัดระบบปกครองและเป็นระบบการบริหารราชการลักษณะหนึ่งของไทย ซึ่งมีพระราชบัญญัติ

ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 เป็นกฎหมายแม่แบบ คือได้วางรากฐานไว้ลักษณะของการปกครองท้องที่ดังกล่าว นับว่าเป็นโครงสร้างสำคัญของการบริหารดินแดนของไทย โดยที่ในระยะต่อมาได้มีการสถาปนาโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาคขึ้นที่มีจังหวัดและอำเภอขึ้นเป็นโครงสร้างส่วนบนอีกชั้นหนึ่ง การที่การปกครองท้องที่มีลักษณะดังกล่าวส่งผลให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านของไทยมีวิวัฒนาการต่อเนื่อง และที่สำคัญคือการมีสองสถานภาพควบคู่กันไป กล่าวคือ ในทางหนึ่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีฐานะเป็นผู้แทนของรัฐคือ ราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับล่างสุดของรัฐ และอยู่ใกล้ชิดสนิทกับประชาชนในท้องที่ต่าง ๆ มีหน้าที่สำคัญคือการช่วย เรื่องการประสานงานต่าง ๆ เช่น การประชุมประชาชนในเขตหมู่บ้านและการแจ้งข่าวสารของทางราชการให้รับทราบ เป็นต้น ในขณะที่เดียวกัน กำนันผู้ใหญ่ บ้านก็มีสถานะและมีบทบาทเป็นผู้แทนประชาชน เป็นผู้นำของชุมชน เนื่องจากไม่ได้มีสถานะเป็นข้าราชการของรัฐเต็มตัว อีกทั้งมิได้ทำงานให้แก่ทางราชการเต็มเวลา บทบาทและหน้าที่ดังกล่าวส่งผลให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ต้องดูแลความสุขทุกข์ของประชาชน ที่เรียกกันว่า “ลูกบ้าน” ในด้านต่าง ๆ เป็นอันมาก ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นของตำบลหมู่บ้าน กิจกรรมทางด้านวัฒนธรรมและทางด้านจิตใจของลูกบ้าน (Mektairat and others, 2003)

ในปี พ.ศ.2549 เกิดการก่อรัฐประหารในประเทศไทย และได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติปกครองส่วนท้องที่ พ.ศ.2457 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ก็ยังมีคำถามและความสงสัยหลายประการ ทั้งที่ว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีบทบาทเช่นใดบ้าง รวมไปถึงการปรับเงินเดือนให้กับกำนันผู้ใหญ่บ้าน และการดำรงตำแหน่งแบบมีวาระเหมือนข้าราชการการเมือง หรือให้มีการเกษียณอายุ 60 ปี (ฉบับที่ 11 พ.ศ.2551 มาตรา 14) เหมือนข้าราชการประจำ หรือแม้แต่ประเด็นที่ว่าใคร หน่วยงานใด หรือองค์ใดจะเป็น ผู้ควบคุมดูแล ประเมินผลการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และถ้าหากมีแล้วจะมีการประเมินกันอย่างไร ด้วยวิธีการใด เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมมากที่สุด และพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2552 มาตรา 3 บัญญัติว่า การยกเลิกตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน จะกระทำมิได้ ซึ่งในกรณีฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบลหรือเทศบาลเมือง หากในท้องที่ดังกล่าวยังมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านอยู่ก็ให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติลักษณะปกครองส่วนท้องที่ พ.ศ.2457 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ภายหลังปี พ.ศ.2549 - 2557 เป็นประเด็นที่นำศึกษาวิจัย จึงเห็นความสำคัญถึงภายใต้สภาพการณ์ดังกล่าว ควรที่จะมีการศึกษาวิจัยว่า ในปัจจุบัน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มีศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ ทั้งในทางกฎหมายและในทางปฏิบัติที่เป็นจริงอย่างไรบ้าง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านของไทย ควรมีการปรับตัวเช่นไร ลักษณะใดในท่ามกลางการปรับเปลี่ยนและการปฏิรูปทางการเมืองการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความเหมาะสมมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

- 2.1 เพื่อศึกษาถึงศักยภาพ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบัน
- 2.2 เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบต่องานศักยภาพ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบัน
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาศักยภาพ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน อันจะส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษานี้ได้เลือกที่จะศึกษาพื้นที่คือ จังหวัดร้อยเอ็ด เฉพาะในเขตพื้นที่ 3 อำเภอ คือ 1) อำเภอเมือง 2) อำเภอเสลภูมิ 3) อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นเมืองขนาดกลาง มีประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมมายาวนาน และมีความสำคัญทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 44 คน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 36 คน ข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 6 คน นักวิชาการด้านการเมืองและการปกครอง จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) การใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพ จะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยประมวลความคิดเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาเพื่อให้ได้ความคิดเห็นสอดคล้องและแตกต่างกันของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนและแต่ละข้อ แล้วนำข้อมูลที่ได้ ไปใช้ตอบคำถามในการวิจัยต่อไป และเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในการศึกษามากที่สุด

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาเรื่อง “ศักยภาพ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบัน” แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. ศักยภาพ บทบาท และอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบัน

ลักษณะที่หนึ่ง ศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ ตามสถานะทางกฎหมาย หมายถึง การแสดงศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านตามกฎหมายแม่บทที่เกี่ยวข้องโดยตรง และบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะในกฎหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การปฏิบัติภารกิจในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานปกครองท้องถิ่น ซึ่งต้องปฏิบัติตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2475 เป็นสำคัญ

ลักษณะที่สอง ศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ ในฐานะตัวแทนของรัฐ หมายถึง การแสดงศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่อื่น ๆ ที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ โดยเฉพาะศักยภาพ บทบาท และอำนาจหน้าที่ในการช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานราชการหรือองค์กรของรัฐอื่น ๆ ที่เข้าไปปฏิบัติงานในท้องที่ที่ตนรับผิดชอบ หรืองานในลักษณะอื่น ๆ ที่ถูกหน่วยราชการร้องขอ

ลักษณะที่สาม ศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ ในฐานะผู้นำชุมชน หมายถึง การแสดงศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ในฐานะผู้นำชุมชนที่ต้องดูแลสุขทุกข์ของลูกบ้าน ในความปกครองของตน ตลอดจนการช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก การให้คำปรึกษา และการว่ากล่าว ตักเตือนลูกบ้าน ทั้งนี้ เป็นไปเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยภายในท้องที่ ตลอดจนการระดมความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ร่วมกันของชุมชน

2. ผลกระทบต่อศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในปัจจุบัน

ความเปลี่ยนแปลงของพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 - ปัจจุบัน สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลความเปลี่ยนแปลงของพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457-ปัจจุบัน

ฉบับเดิม	รายการปรับปรุงแก้ไข
1. การตรวจสอบคุณสมบัติก่อนการรับสมัครเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่	1. มีคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครรับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านอย่างเข้มงวดและจริงจัง คณะกรรมการได้แก่ 1) เจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่เกิน 3 คน 2) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่า 4 คน แต่ไม่เกิน 7 คน
2. แต่งตั้งโดยผู้ว่าราชการจังหวัด	2. แต่งตั้งโดยนายอำเภอ
3. การเลือกกำนัน ให้ราษฎรในตำบลที่เป็นผู้มีสิทธิเลือกตั้งเลือกผู้ใหญ่บ้านที่ลงสมัครรับเลือกตั้ง	3. การเลือกกำนัน ให้ผู้ใหญ่บ้านในตำบลประชุมโดยมีนายอำเภอเป็นประธาน คัดเลือกผู้ใหญ่บ้าน หากตกลงกันไม่ได้ให้ลงคะแนนเสียงโดยวิธีลับ
4. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 5 ปี	4. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ถึงอายุ 60 ปี ในลักษณะเหมือนข้าราชการ
5. ไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	5. มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ทุก 5 ปี
6. นายอำเภอมีหน้าที่ดูแลและรักษาที่ดินสาธารณะ	6. นายอำเภอร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่ดูแลและรักษา ที่ดินสาธารณะ

ฉบับเดิม	รายการปรับปรุงแก้ไข
7. กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่ครอบคลุมทุกด้าน ทุกเรื่องในท้องถิ่น	7. กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน มีหน้าที่เฉพาะความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด หรือกระทรวง ทบวง กรม ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ มอบหมาย

ที่มา : ประมวลจากพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 (ฉบับที่ 9 - 11)

3. แนวทางการแก้ปัญหาศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

3.1 ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าสู่ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สรุปได้คือ ปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่งกำนัน ไม่เหมาะสม ค่าตอบแทนน้อย ปัญหาการดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำตามธรรมชาติต้องได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย ในการเลือกกำนันโดยให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้คัดเลือกกันเอง อาจเกิดการสมยอมกันได้ซึ่งอาจจะได้ผู้มีอิทธิพล หรือจากการซื้อเสียง

3.2 การเข้าสู่ตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สรุปได้คือ ควรให้ตั้งคณะกรรมการทางอำเภอ และหมู่บ้านตรวจสอบความประพฤติ โดยให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านรายงานการปฏิบัติหน้าที่เป็นประจำทุกเดือน และให้เข้าร่วมกิจกรรมทุกเรื่องทั้งทางราชการและในหมู่บ้าน ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้มากกว่าเดิม เพราะหน้าที่ในทางราชการและสาธารณะค่อนข้างสูง เพื่อลดปัญหาการคอร์รัปชัน และควรให้ราษฎร เป็นผู้เลือกกำนันแทนผู้ใหญ่บ้านเลือกกันเอง ควรกำหนดระดับการศึกษาเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้านต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และการวางตัวเป็นกลางทางการเมืองมีความเป็นผู้นำและความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ความเสียสละในการดูแลทุกข์สุขของประชาชน

3.3 ปัญหาอุปสรรคของการทำหน้าที่ตามบทบาทกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สรุปได้คือ ปัญหาการไม่มีเวลาให้ราษฎรอย่างเต็มที่ เนื่องจากค่าตอบแทนน้อย ต้องประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงครอบครัว อาจทำให้ท้อแท้ขาดความรู้ในข้อกฎหมาย การไม่มีภาวะผู้นำของตัวเอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเอง

3.4 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สามารถลงสมัครเป็นสมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ โดยไม่ต้องลาออก ควรให้มีคณะกรรมการประเมินที่มาจากส่วนกลางเพราะจะไม่มีความรู้จักกันเป็นส่วนตัว รวมไปถึงข้าราชการและราษฎรในพื้นที่ การประเมินจึงจะเป็นกลางและโปร่งใสมากขึ้น ควรจัดให้มีการฝึกอบรม ให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้กำนันผู้ใหญ่บ้านเพื่อที่จะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง ควรดูแลชุมชน สร้างความสามัคคี ต้องแจ้งข้อราชการให้ราษฎรได้รับรู้เป็นประจำกำนันผู้ใหญ่บ้านควรมีภาวะผู้นำมีความกระตือรือร้นในการปกครองลูกบ้าน

3.5 ปัญหาและอุปสรรคของการพ้นจากตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สรุปได้คือ ขั้นตอนการประเมินผลอาจไม่มีความเด็ดขาด ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนจึงอาจทำให้ช่วยเหลือกันได้ หากมีการ

ช่วยเหลือกันจะทำให้การประเมินไม่มีความโปร่งใสและไม่เป็นธรรม การอยู่ในตำแหน่งนานเกินไป อาจเป็นการสร้างอิทธิพลได้

3.6 ข้อเสนอแนะในการพ้นจากตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สรุปว่า ควรมีระบบประเมินผล ที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้จากทุกฝ่าย ควรเพิ่มบทลงโทษให้ชัดเจน กรณีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้กระทำความผิดเองโดยเจตนา เช่น เป็นผู้ค้ายาเสพติด ทุจริตต่อหน้าที่ ซื่อเสียด เล่นการพนัน และ ราษฎรมีสิทธิลงเสียงให้อยู่ต่อในกรณีอายุครบ 60 ปี ตำแหน่งกำนัน ควรให้ราษฎรเป็นผู้เลือกและ ควรให้อยู่ในตำแหน่งต่อไป อาจเป็นเป็นวาระ 5 ปี / 8 ปี แต่การปฏิบัติหน้าที่และผลงานต้องชัดเจน เป็นรูปธรรม

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2475 จนถึง ปัจจุบัน พบว่า ทำให้โครงสร้างการเข้าสู่ตำแหน่งของกำนันผู้ใหญ่บ้านเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในปัจจุบัน กำหนดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติผู้ที่ได้รับเลือกเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติ และลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครรับเลือกเป็นกำนันผู้ใหญ่บ้าน โดยหวังให้ราษฎรได้มีส่วนร่วมกับการบริหาร ในการคัดเลือกบุคคลที่มีความประพฤติเหมาะสม เพื่อให้ได้คนดี ไม่มีประวัติเสื่อมเสีย ไม่มีพฤติกรรม ในทางอันธพาล มีอิทธิพล ทำผิดกฎหมาย หรือมีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติดเข้ามาดำรงตำแหน่ง รวมทั้งเป็นคณะกรรมการหรือเป็นผู้ให้ข้อมูลกับ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้พ้นจากตำแหน่ง โดยผู้ที่ตอบ คำถามเห็นตรงกันส่วนใหญ่ว่า เป็นเรื่องที่มีความเหมาะสม เป็นการตรวจสอบโดยราษฎรที่มีความ รู้จักกันเสีย พฤติกรรม และประวัติส่วนตัวของผู้สมัครได้ดีกว่าทางราชการ จะเป็นการช่วยลดแรง ต่อต้าน การร้องเรียน ซึ่งตามแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในทางการเมืองของ Suttijaree (2001 : 410) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนจะเป็นการเพิ่มคุณภาพของการ ตัดสินใจจะช่วยลดความขัดแย้งทางการเมืองและทำให้เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจ ในส่วน ของผู้ศึกษาได้พิจารณาถึงการให้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองส่วนท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ.2551 พบว่า ไม่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมจากประชาชนอย่างแท้จริง เพราะการกำหนดให้มีคณะกรรมการ ตรวจสอบคุณสมบัติผู้ที่ได้รับเลือกเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มาจากราษฎรเพียงกลุ่มเล็ก ๆ (4-7) คน อาจทำให้ เกิดการลำเอียงหรือได้รับอิทธิพลจากกลุ่มบุคคลได้ และในประเด็นการเข้าสู่ตำแหน่ง กำนัน โดยผู้ใหญ่บ้านในตำบลเป็นผู้เลือกกันเอง ถือเป็นการจำกัดสิทธิของราษฎรทั้งตำบลโดยตรง ซึ่งเป็นการขัดแย้งกับแนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

นอกจากนี้ ผลการศึกษาประเด็นศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ยังเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง หลังจากการปรับปรุงศักยภาพ บทบาทและอำนาจ หน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอและเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานใน ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและการรักษาความมั่นคงภายใน ตัดทอนหน้าที่ที่ท้องถิ่นสามารถ

ดำเนินการเองได้ให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การแก้ไขศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ดังกล่าวจะทำให้ราษฎรได้รับการดูแลจากรัฐผ่านทางกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากกำนันผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้นำตามธรรมชาติทำหน้าที่ประสานระหว่างราชการส่วนภูมิภาค ตำบล หมู่บ้าน กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นคนกลางทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยประนีประนอมข้อพิพาทและจัดการระงับปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่ มีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของราษฎร เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดราษฎรที่สุด เมื่อเวลาเกิดเหตุการณ์ร้ายแรงหรือในสถานการณ์ที่ส่วนราชการลงมาในพื้นที่อย่างรวดเร็วไม่ได้ กำนันผู้ใหญ่ บ้านยังเป็นผู้ประสานงานขอรับการสู่ประชาชนและนำปัญหาของประชาชนไปยังราชการ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ Kosutthitheerakul (1998) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นในหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ได้ชี้ให้เห็นว่า ระบบกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นของคู่บ้านคู่เมืองมาแต่โบราณกาล มีเค้ามามาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย การจัดตั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้อาศัยเค้ามืดั้งกล่าวมาเป็นแนวทางในการจัดตั้ง ซึ่งทำให้ราษฎรได้เข้าใจและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการบริหาร อันเป็นความประสงค์ที่แท้จริงของทางราชการในการจัดหาผู้ปกครองระดับหมู่บ้าน และตำบลที่มีฝีมือดีในหมู่บ้านขึ้นมาทำการปกครองดูแลชาวบ้านให้ได้รับความสุขสบายมากที่สุด กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นตัวจักรสำคัญของทางราชการ เนื่องจากเป็นผู้นำในการพัฒนาชนบทอย่างแท้จริง แต่รัฐบาลจำเป็นต้องยกระดับความรู้ความสามารถของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านให้สูงขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง

ประเด็นการดำรงตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จนอายุถึง 60 ปี พบว่า เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับผู้ดำรงตำแหน่ง จะทำให้การทำงานมีความต่อเนื่อง สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เพราะมีประสบการณ์ในการทำงาน แต่การดำรงตำแหน่งถึงอายุ 60 ปี อาจจะทำให้รัฐเสียคนดีมีความรู้ความสามารถได้ เนื่องจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านบางคนสามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ แม้จะมีอายุถึง 60 ปี สมควรให้มีการต่ออายุ แต่การให้มีการเลือกตั้งบ่อยครั้งนั้นอาจก่อให้เกิดความแตกแยกภายในหมู่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jutturat (1995) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งในวาระ 5 ปี พบว่า หากมีการเลือกกำนัน ผู้ใหญ่บ้านบ่อยครั้งเท่าใดก็จะทำให้เกิดแตกแยกเกิดขึ้นอย่างเด่นชัด ในส่วนของ ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า การเลือกผู้ใหญ่บ้านมาจากสังคมกลุ่มเล็ก ๆ ภายในหมู่บ้านหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับ การเลือกตั้งในระดับอื่น ๆ ผู้ที่ลงสมัครต่างมีญาติสนิท เพื่อนพ้อง และคนที่รู้จักในกลุ่มนั้น ๆ ย่อมมีการเลือกข้างเป็นธรรมดา อาจมองว่าเกิดความแตกแยก แต่ในความเป็นจริงเมื่อผู้ได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านแล้ว ส่วนใหญ่สามารถทำงานได้ดี และราษฎรทั้งหมู่บ้านต้องยอมรับผลการลงคะแนนเสียงตามระบอบประชาธิปไตย ความแตกแยกจะเกิดเฉพาะในวันลงคะแนนเสียงและจากการประพฤติปฏิบัติของผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมเท่านั้น

ประเด็นการดำรงตำแหน่งจนถึงอายุ 60 ปี พบว่า จะเป็นการช่วยรัฐประหยัดงบประมาณจากการที่จะต้องจัดการเลือกตั้งบ่อยครั้ง ส่วนประเด็นการทำหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะมีความคล่องตัวมากขึ้น สามารถช่วยเหลือราชการส่วนภูมิภาคได้ดีเพราะมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น

โดยในปัจจุบันมีการลดอัตราข้าราชการของกรมการปกครอง ทำให้การมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านซึ่งจะมีหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอและช่วยงานของหน่วยราชการอื่นเป็นเรื่องที่ดีและเหมาะสม ช่วยทำให้งานที่เป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เช่น การแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาเรื่องความสงบเรียบร้อย การแก้ไขปัญหาความยากจน รวมถึงการรวมพลังมวลชนเพื่อแสดงออกถึงความภักดีต่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และสร้างความสมานฉันท์ ความสามัคคีของคนในชาติ

สำหรับประเด็นการเพิ่มค่าตอบแทนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในยุคปัจจุบัน มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจเหมือนกับประชาชนทั่วไป และส่วนใหญ่กลายเป็นฐานเสียงของนักการเมือง เพราะสามารถกล่อมเกลาคิดราษฎรให้เชื่อและขึ้นาในการเลือกตั้งได้ การเพิ่มค่าตอบแทนในแต่ละครั้งของรัฐบาลจึงเป็นเสมือนสัญญาทางการเมืองว่า จะเป็นฐานเสียงให้รัฐบาลนั้น โดยที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะมีการต่อรองเรียกร้องค่าตอบแทนจากรัฐบาลเรื่อยไป ในอดีต ผู้ที่จะได้รับตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะต้องเป็นบุคคลที่ถูกยอมรับนับถือจากราษฎร เป็นผู้ที่มีอำนาจ มีบารมี และเป็นบุคคลที่มีฐานะพอสมควรที่สามารถให้การพึ่งพิงจากราษฎรในหมู่บ้านได้ การถูกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งถือเป็นความภาคภูมิใจให้กับผู้นั้นและครอบครัว และการจะเข้าสู่ตำแหน่งต้องมาจากพื้นฐานความสมัครใจ การเสียสละ เพราะต้องทำหน้าที่ได้ตลอด 24 ชั่วโมง เมื่อราษฎรเรียกหา หรือมีราชการด่วน สถานการณ์ฉุกเฉินสามารถแก้ไขปัญหาให้ราษฎรได้ทุกอย่าง ดังนั้น การดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นตำแหน่งที่สามารถสร้างสมอำนาจและบารมีให้กับผู้ได้รับตำแหน่งได้เช่นกัน ฉะนั้น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านควรภูมิใจกับศักดิ์ศรีของหน้าที่มากกว่าคำนึงถึง เรื่องค่าตอบแทน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรเป็นเพียงเครื่องมือในการให้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากอาจจะทำให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

1.2 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนในฐานะรางวัลในการปฏิบัติหน้าที่การเป็นผู้นำที่เป็นที่เคารพนับถือของราษฎรในหมู่บ้าน ในตำบลมากกว่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิต

1.3 ปรับลดบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้คงเหลือแต่เฉพาะภารกิจการงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่มีความซ้ำซ้อนกับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

1.4 จากประวัติศาสตร์ เกียรติภูมิ และศักดิ์ศรีของสถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะของหัวหน้าหมู่บ้าน ผู้นำชุมชน จึงเป็นกลไกหลักและตัวกลางสำคัญในการประสานความร่วมมือร่วมใจของคนในหมู่บ้านและตำบล ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนเป็นตัวกลางในการนำเสนอปัญหาจากชาวบ้านในพื้นที่ไปสู่หน่วยงานที่รับผิดชอบ ในส่วนของอัตราเงินเดือนค่าตอบแทนนั้น

ควรที่จะมีการปรับเปลี่ยนให้ตามความเหมาะสม เพราะแม้ในงานในอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบทางกฎหมายจะลดลง แต่บทบาทและงานทางสังคมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังคงอยู่การปรับขึ้นของอัตราค่าตอบแทนจึงเป็นการปรับขึ้นเพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์และสมศักดิ์ศรีฐานานุกรมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะที่เป็นที่ปรึกษา หัวหน้า และผู้นำของชุมชน ทั้งนี้การปรับอัตราค่าตอบแทนที่เพิ่มนั้น ควรพิจารณาถึงความเหมาะสม เช่นอาจเป็นในรูปแบบของสวัสดิการหรือสิทธิพิเศษอื่น ๆ มากกว่าที่จะเป็นจำนวนเงิน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เพิ่มขอบเขตพื้นที่การศึกษาวิจัยตามเขตอำเภอต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 เพิ่มการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2553). **คู่มือปฏิบัติงานสำหรับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน**. โรงพิมพ์
 อารักษ์กษัตินแดน.
- จันทนา สุทธิจारी. (2544). “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ในการเมืองการปกครองไทยตาม
รัฐธรรมนูญฉบับประชาชน. ในอมร รักษาสัตย์ (บรรณาธิการ) กรุงเทพฯ : วิ.เจ.พรินติ้ง.
- นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. (2546). **บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านและการ
 ปกครองท้องที่**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน). (2547).
 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อารักษ์กษัตินแดน.
- วุฒิพงศ์ จัตูรัตน์. (2538). **ทัศนคติของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน**. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สงคราม กอสุทธิธีระกุล. (2541). **การพัฒนาท้องถิ่นในหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน**. วิทยานิพนธ์
 ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Translated Thai References

- Department of Provincial Administration, Ministry of Interior. (2010). **Operation
 Manual for the Village Headman**. Bangkok : Volunteer Defense Corps
 Printing. [In Thai]
- Suttijaree, J. (2001). “Public participation” In Thai politics and government
under the people's constitution. Amon Raksasat (Editor) Bangkok: VJ
 Printing. [In Thai]

- Mektairat, N. and others. (2003). **The role and Authority of the village headman and local Government.** Bangkok : Thammasat University. [In Thai]
- Local Governing Act Buddhist era, 1914 (amended to present). (2004). Bangkok : Volunteer Defense Corps Printing. [In Thai]
- Jutturat, W. (1995). **Attitude of village Chief and Village Headman.** Chiang Mai: Graduate School Chiang Mai University. [In Thai]
- Kosutthitheerakul, S. (1998). **Local development in the role of village headman.** Master of Political Science Thesis (Political Science) : Thammasat University. [In Thai]

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์

Factors Affecting the Organizational Commitment of the Employees' Inno-Con Company

โชติพงษ์พันธ์ สุขศิริมหาไพศาล¹ สิริพัฒน์ ลากจิต² และธันชนก จรจรญ³
Chotpongpan Suksirimahaphaisarn¹, Supaporn Lapchit²
And Thunchanok Jornjarun³

Received : February 12, 2019; Revised : March 28, 2019; Accepted : April 22, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อลักษณะงานขององค์กร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์ ประชากรที่ใช้วิจัย คือ พนักงานบริษัทอินโน-คอนส์ในเครือข่ายประเทศไทยทั้ง 10 จังหวัด จำนวน 507 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายตามสูตรเครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.948 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 154 คน (71%) อายุระหว่าง 21-35 ปี (72%) การศึกษามากกว่าปริญญาตรี 146 คน (67.28%) รายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 128 คน (58%) ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 152 คน (70.04%) ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.614) ทั้งในส่วน ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย นโยบายผู้บริหารและมอบภาระงานชัดเจน ลักษณะงานมีความท้าทาย ลักษณะงานทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.612) เรียงลำดับคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.594) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ($\bar{X} =$

¹คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajathat University, Thailand; e-mail : siriphat.lapjit@gmail.com

²คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajathat University, Thailand.

³คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajathat University, Thailand.

3.76, S.D.=0.686) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ($\bar{x}$ = 3.70, S.D.=0.672) และปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร ($\bar{x}$ = 3.68, S.D.=0.720) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร, บริษัทอินโน-คอนส์

Abstract

This research aimed to study the employees' opinion towards the job description of organization, and study the organizational commitment of the Employees' Inno-Con Company. The population was the employees in Thai Inno-Con Company from 10 provinces for 507 persons, using the sample for 217 persons; they were selected by Krejcie and Morgan sampling sized and simple random sampling. The instrument for collecting data was the five rating scale questionnaire with 0.948 of reliability. The statics were frequency, percentage, mean, standard deviation. The research results were found that;

The most sample was male, 154 persons (71%), 21-35 of age (72%), 146 person finished education under bachelor degree (67.28%), 128 persons income 10,000-15,000 baht per month (58%), 152 persons worked 3-5 years (70.04%). The opinion towards the job description of organization as overall was at high level ($\bar{x}$ = 3.75, S.D.= 0.614); variety of job description, executive's policy and work assignment clearly, challenging work styles, Team work, and Participation in decision making. However, the factors affecting the organizational commitment as overall was at high level ($\bar{x}$ = 3.74, S.D.= 0.612), *ranking mean from highest to lowest* were the organizational culture ($\bar{x}$ = 3.81, S.D.= 0.594), the welfare ($\bar{x}$ = 3.76, S.D.=0.686), the human relationship ($\bar{x}$ = 3.70, S.D.=0.672) and organization management ($\bar{x}$ = 3.68, S.D.=0.720) by statistical significant at 0.05 levels.

Keyword : Organizational Commitment, Organizational Culture, the Inno-Con Company

บทนำ (Introduction)

ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่ดีเกิดจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการแรก คือ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ในการบริหารจัดการต่าง ๆ ต้องมีความคล่องตัวต่อการแข่งขันทางธุรกิจ มีการประสานงานที่ดี และในด้านบุคลากรต้องจัดให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ แผนงาน การดำเนินการ และการประเมินผลเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาองค์กรร่วมกัน ซึ่งในภาวะการแข่งขันในปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องมีการจัดทำกลยุทธ์เพื่อการอยู่รอดหรือสามารถดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

(Sustainable) ต้องสร้างคุณค่าที่โดดเด่นหรือเหนือคู่แข่ง การพัฒนาองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับ การพัฒนาการตลาดเพียงอย่างเดียว แต่แนวทางการบริหารสมัยใหม่ของผู้บริหารระดับสูงจะต้อง รู้จักนำความรู้ความสามารถของแต่ละคนมาใช้กับงานกับองค์กรได้อย่างสูงสุด ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหาร จะต้องนำมาใช้ คือ ความสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร มีความสามารถ ผสมผสานให้เข้ากับ จุดมุ่งหมายในองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีและทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งทำให้เกิดความกระตือรือร้น และความปรารถนาที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายของ องค์กรต่อไป ผู้บริหารที่เก่งจึงจำเป็นต้องพัฒนาตัวเองให้ก้าวทันทัดเทียมกับการพัฒนาการ เปลี่ยนแปลงของโลกในด้านต่าง ๆ ซึ่งคู่แข่งก็ย่อมพัฒนาองค์กรของตัวเองเพื่อเปรียบเทียบกับ องค์กรของผู้อื่น (Bent Marketing) เพื่อพัฒนาให้ เท่าทันหรือล้ำหน้าคู่แข่ง ผู้นำองค์กรจึงต้อง เป็นผู้นำบุคคลที่เป็นต้นแบบของความเข้มแข็งและมีคุณธรรมเพื่อพาองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองและ ความอยู่รอดขององค์กร สามารถปกครองคน และครองใจบุคลากรเพื่อให้ทุกคนเก็บไปปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กรในสถานะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ทั้ง ทางด้านเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ นี้ หนทางหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรประสบ ผลสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ คือการปรับตัวให้เกิดความ สมดุลในองค์กรเพื่อความอยู่รอดในสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การทำงานในยุคแห่งการ เปลี่ยนแปลง แม้เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น แต่การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม “คน” ยังเป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์กร และ ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดของ องค์กร (Hewitt Associates, 2003) เพราะคนมีหน้าที่ในการนำทรัพยากรต่าง ๆ ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจึงมักจะขึ้นอยู่กับ คนเป็นสำคัญ

บริษัทอินโน-คอนส์ ก่อตั้งเมื่อปี 2537 ในช่วง 24 ปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็นที่รู้จักของตลาดเป็น อย่างดีสำหรับการเป็นผู้นำด้านผลิตภัณฑ์การก่อสร้าง ด้านการตลาดกับการผลิตที่มีคุณภาพสูงสุด การสนับสนุนด้านเทคนิค และตรงเวลา การตอบสนองต่อลูกค้ามีการอบรมด้านเทคนิคมากมายแก่ พนักงานและยังให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคและให้คำแนะนำแก่ลูกค้าสินค้ามีการวิจัยและพัฒนา คุณภาพให้ดีขึ้นเสมอผลิตภัณฑ์ได้รับการยอมรับมาตรฐานในระดับสากล (Inno-Con Company, 2018) ในขณะเดียวกันด้านบุคลากรพบว่า พนักงานบางส่วนงานมีการย้ายงานบ่อยเนื่องจากได้งาน ใหม่ ทำให้ขาดความต่อเนื่องหรือขาดทักษะในการปฏิบัติงาน และต้องแนะนำหรือฝึกอบรมให้กับ พนักงานใหม่ (หัวหน้างานบุคคล, 2018: สัมภาษณ์) ดังนั้นเพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจในการสร้าง บริการใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองวิถีชีวิตของลูกค้ามากขึ้น บริษัทจึงให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างมากและเชื่อมั่นว่าหากพนักงานมีความสุขและมีความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวผลักดันและเป็นสิ่ง สำคัญที่ทำให้เกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถตอบสนองวิถีชีวิตของลูกค้ามากขึ้น และในการขยายธุรกิจของบริษัท รวมถึงการรักษามาตรฐานสินค้าและบริการให้มีคุณภาพต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย และปัญหาการขาดแคลนวิศวกรในตลาดแรงงาน การวิจัยในครั้งนี้จึงได้ให้ความสำคัญใน

การศึกษาความผูกพันของพนักงานของบริษัทอินโน-คอนส์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนงานที่เป็นกลไกหลักสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรในการคิดค้นสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ออกสู่ตลาดเพื่อส่งมอบบริการเป็นเลิศให้แก่ลูกค้า โดยมีเป้าหมายการวิจัยเพื่อประเมินทัศนคติและความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมการทำงาน โอกาสการก้าวหน้าในงาน คุณภาพชีวิตของผู้คนองค์กร ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาว่าพนักงานแต่ละกลุ่มมีความต้องการและปัญหาที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกให้กับผู้บริหารของบริษัท นำไปจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาให้เกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กรและอยากชักชวนผู้อื่นมาทำงานกับองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานขององค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

ประชากร คือ พนักงานบริษัทอินโน-คอนส์ ที่ทำงานในภาคต่าง ๆ และสำนักงานใหญ่ จังหวัดปทุมธานี ในเครือข่ายประเทศไทยทั้ง 10 จังหวัด รวมจำนวน 507 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์ ทำงานในภาคต่าง ๆ และสำนักงานใหญ่ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 507 คน เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) จึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 217 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.948 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือและทดสอบค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.948

การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล โดยเมื่อตรวจสอบข้อมูลเสร็จแล้วจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แล้วนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางและการอธิบาย โดยนำเสนอในลักษณะของการพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 154 คน (71%) อายุระหว่าง 21-35 ปี (72%) การศึกษาดำรงปริญญาตรี 146 คน (67.28%) รายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 128 คน (58%) ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 3-5 ปี จำนวน 152 คน (70.04%) ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.612) ทั้งในส่วน ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย นโยบายผู้บริหารและมอบภาระงานชัดเจน ลักษณะงานมีความท้าทาย ลักษณะงานทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.74$, S.D.= 0.614) เรียงลำดับคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 3.81$, S.D.= 0.594) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.76$, S.D.=0.686) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.70$, S.D.=0.672) และปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร ($\bar{x} = 3.68$, S.D.=0.720) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังรายละเอียดและตารางที่ 1 และ 2 ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานขององค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานขององค์กรบริษัทอินโน-คอนส์

ข้อ	ความคิดเห็นต่อลักษณะงานขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1	นโยบายผู้บริหารและมอบภาระงานชัดเจน	3.78	0.747	มาก
2	ลักษณะงานขององค์กรมีความหลากหลาย	3.84	0.804	มาก
3	ลักษณะงานขององค์กรมีความท้าทาย	3.75	0.710	มาก
4	ลักษณะงานขององค์กรทำงานเป็นทีม	3.72	0.733	มาก
5	ลักษณะงานขององค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	3.68	0.608	มาก
รวม		3.75	0.614	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อลักษณะงานขององค์กรบริษัทอินโน-คอนส์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.614) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ($\bar{x} = 3.84$, S.D.= 0.804) รองลงมา ได้แก่ นโยบายผู้บริหารและมอบภาระงานชัดเจน ($\bar{x} = 3.78$, S.D.= 0.747) ลักษณะงานมีความท้าทาย ($\bar{x} = 3.75$, S.D.= 0.710) ลักษณะงานทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.72$, S.D.= 0.733) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{x} = 3.68$, S.D.= 0.608)

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรบริษัทอินโน-คอนส์

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ก	ด้านการจัดการขององค์กร	3.67	0.720	มาก
1	โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมนำมาปฏิบัติได้	3.75	0.678	มาก
2	ท่านเห็นว่าองค์กรมอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจน	3.61	0.784	มาก
3	ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี	3.68	0.827	มาก
4	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.54	0.686	มาก
5	ลักษณะงานขององค์กรท่านมีโอกาสดำเนินการ ประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.80	0.710	มาก
ข	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.81	0.594	มาก
1	ท่านมีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร	3.79	0.831	มาก
2	ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้	3.89	0.772	มาก
3	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความสุขกับการทำงาน	3.77	0.834	มาก
4	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรท่าน	3.75	0.686	มาก
5	ท่านเห็นว่าการในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร	3.84	0.733	มาก
ค	ด้านความสัมพันธ์ต่อองค์กร	3.70	0.672	มาก
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานในองค์กรนี้	3.64	0.876	มาก
2	ท่านรู้สึกที่องค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน	3.72	0.834	มาก
3	ท่านเห็นว่าท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กร	3.83	0.752	มาก
4	ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร	3.80	0.822	มาก
5	ท่านเห็นว่าบรรยากาศการทำงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	3.52	0.628	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ง	ด้านสวัสดิการขององค์กร	3.76	0.686	มาก
1	บริษัทมีสภาพแวดล้อมหรือสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำห้อง สุขา	3.78	0.933	มาก
2	บริษัทมีจัดวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานมี จำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกนำมาใช้	3.75	0.876	มาก
3	บริษัทมีจัดโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการ ทำงานโดยการเข้าฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการ จัดการความรู้ให้บุคลากร	3.80	0.834	มาก
4	บริษัทจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็น ทีมอย่างสม่ำเสมอ เช่น กีฬาสี วันครอบครัว	3.84	0.843	มาก
5	บริษัทมีจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้กับบุคลากรอย่าง เหมาะสม	3.64	0.908	มาก
โดยรวม		3.74	0.612	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรบริษัทอินโน-คอนส์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.612) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.594) รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.76$, S.D.=0.686) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.70$, S.D.=0.672) และปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร ($\bar{X} = 3.68$, S.D.=0.720) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความคิดเห็นแต่ละด้านดังนี้

(1) ด้านการจัดการองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรบริษัทอินโน-คอนส์ ด้านการจัดการองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D.=0.720) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ลักษณะงานขององค์กรมีโอกาสได้ติดต่อกับบุคคลทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.710) รองลงมา ได้แก่ โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมนำมาปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.678) ท่านมีความเข้าใจต่องานที่ท่านทำเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.827) มีท่านเห็นว่าองค์กรมอบหมายงานให้ท่านอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.784) และมีปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.686)

(2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรบริษัทอินโน-คอนส์ ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D.=0.594) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกว่าองค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.772) รองลงมา ได้แก่ งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.733) มีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 0.831) มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความสุขกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D.= 0.834) และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรท่าน ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.686)

(3) ด้านความสัมพันธ์ต่อองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรบริษัทอินโน-คอนส์ ด้านความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.672) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับองค์กร ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.752) รองลงมา ได้แก่ ท่านได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.822) ท่านรู้สึกว่ององค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านของท่าน ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.834) ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.876) และท่านเห็นว่าบรรยากาศการทำงานช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ($\bar{X} = 3.52$, S.D.= 0.628)

(4) ด้านสวัสดิการขององค์กร พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรบริษัทอินโน-คอนส์ ด้านสวัสดิการขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D.=0.686) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริษัทจัดให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ เช่น กีฬาสี วันครอบครัว ($\bar{X} = 3.84$, S.D.= 0.843) รองลงมา ได้แก่ บริษัทมีจัดโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้าฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ให้บุคลากร ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.834) มีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.933) บริษัทมีสภาพแวดล้อมหรือสิ่งอำนวยความสะดวกส่งเสริมการปฏิบัติงาน เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องสุขา ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.876) และบริษัทมีจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.908)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์ ครั้งนี้มีประเด็นที่ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานขององค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 21-35 ปี การศึกษาดำรงปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท ระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 3-5 ปี

โดยความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อลักษณะงานขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในส่วนลักษณะงานที่มีความหลากหลาย นโยบายผู้บริหารและมอบภาระงานชัดเจน ลักษณะงานมีความท้าทาย ลักษณะงานทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) กล่าวถึง องค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก 2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในงาน, ลักษณะเฉพาะของงาน, ความสำคัญของงานและความท้าทายของงาน 3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, การพึงพาองค์การและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทอินโน-คอนส์

ปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์และปัจจัยด้านการจัดการขององค์กร โดยปัจจัยสำคัญลำดับแรก ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ข้อที่มีความเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกว่าองค์กรนี้สามารถพึ่งพาได้ รองลงมา ได้แก่ งานในหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและให้ความไว้วางใจต่อองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความสุขกับการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ Soipetch (2014) ได้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร เรียงลำดับคือ ปัจจัยความผูกพันธ้องค์กรด้านวัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณภาพชีวิต ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน และด้านโอกาสที่ได้รับ สอดคล้องงานของ Steers (1997) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญ 3 ปัจจัยหลัก คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ลักษณะของ 3) ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (Job Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์การอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ (Group Attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ (Met Expectation) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal Importance) ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Burke (2003) บริษัทที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้วิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานในแนวคิด Employee Engagement Model ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัจจัย 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) องค์การ (Company) องค์การต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี 2) ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม 3) เพื่อนร่วมงาน (Work Group) ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี 4) ลักษณะงาน (The Job)

งานต้องท้าทาย มีระบบการประเมินผลงานที่ดี 5) ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/ Profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง และ 6) ลูกค้า (Customer) ต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงต่อลูกค้าได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Junphen (2014) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ และแนวความคิดของ Hewitt Associates (2004) ที่ได้ศึกษาไว้ว่าปัจจัยองค์กรด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยองค์กรด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ปัจจัยองค์กรด้านลักษณะงาน ปัจจัยองค์กรด้านค่าตอบแทน ปัจจัยองค์กรด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยองค์กรด้านโอกาสที่ได้รับ ปัจจัยองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านลักษณะงานองค์กร ด้วยลักษณะงานบริษัทอินโน-คอนส์เป็นผู้นำด้านผลิตภัณฑ์การก่อสร้าง พนักงานต้องทำงานได้หลากหลาย ลักษณะงานมีความท้าทายในการทำงาน พนักงานต้องทำงานหนัก บนความท้าทายและความคาดหวังค่อนข้างสูงของผู้บริหารและลูกค้า หลายกลุ่ม บริษัทควรจัดให้มีการฝึกทักษะเทคนิคต่าง ๆ มีระบบที่เลี้ยงในการทำงานท่ามกลางการปฏิบัติจริง ระบบการทำงานที่สนับสนุนช่วยเหลือกัน ทั้งตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติงานในส่วนกลางและงานปฏิบัติการในพื้นที่ในแต่ละภาค

1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรเน้นการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทต้องทำงานเป็นทีม มีการติดต่อกับหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร จึงควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม แนวนราบระหว่างส่วนงานให้มากขึ้น

1.3 ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรโดยบริษัทควรจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ให้โอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ควรการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม และจัดกิจกรรมครอบครัวครบถ้วนของพนักงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานของบริษัทหรือหน่วยงาน

อื่น และเปรียบเทียบกับบริษัท/องค์กรอื่น

2.2 ควรศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อนำผลการวิจัยมาตรวจสอบและยืนยันกัน

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท

2.4 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรและความคงอยู่ของพนักงานในองค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). (1997). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization". **Journal of Occupational Psychology**. 63 : 1-8.
- Burke. (2004). (December, 12). "Employee Engagement" . [Online]. Available : [HTUURL:http://www.burke.com/EOS/prac_EmployeeEngagement.htm](http://www.burke.com/EOS/prac_EmployeeEngagement.htm)UT H. Retrieved December 27, 2018
- Hewitt Associates. (2004). "Best employers in India 2002" [Online]. Retrieved : <http://www.hewittassociates.com/>. Retrieved July 28, 2108.
- Inno-Con Company. (2018). **Annual Report of Inno-Con Company**. Pathum Thani : Inno-Con Company. [In Thai]
- Junphen, S. (2014). **Organizational Commitment of the Officials at the Community Organizations Development Institute (Public Organization**. Master of Arts (Social Development Administration) : National Institute of Development Administration. [In Thai]
- Krejcie, R.V.& Morgan, D. W. (1970). "Determining sample size for research activities". **Education and Psychological Measurement**. 30(3) : 607-610.
- Soipetch, P. (2014). **Employee Engagement: A Case Study of Employees Working in Telecommunication and Information Technology Company – Engineering Department in Bangkok**. Master of Business Administration Independent Study : Nation University. [In Thai]
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1997). **Motivation and work behavior**. New York: McGraw – Hill.

**การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่
อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ**
**Community Development Administration of Sap Yai Sab-
District Administrative Organization, Sap Yai District,
Chaiyaphum Province**

จร เตโชพันธ์¹ ธัชชนันท์ อิศรเดช² และธิติวุฒิ หมั่นมี³
Jon Techophan¹, Thatchanant Issaradet² and Thitiwut Manmee³

Received : December 21, 2018; Revised : March 18, 2019; Accepted : April 15, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 363 คน ซึ่งเป็นประชาชนในเขตตำบลซับใหญ่ ด้วยการใช้วิธีสุ่มอย่างแบบเจาะจง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาร์โร ยามาเน่ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.94 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 ท่าน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ผลการวิจัยพบว่า

¹หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Master of Buddhism Program (Buddhist Management) Department of Political Science, Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand; e-mail : mcu.congress@gmail.com

²คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand; e-mail : mcu.congress@gmail.com

³คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand; e-mail : mcu.congress@gmail.com

1. การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี และด้านการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ พบว่าประชาชนที่มีอายุ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่เหลือไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขาดการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ขาดกิจกรรมในการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมในชุมชน ขาดงบประมาณในการบริหารการพัฒนาชุมชน ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบริการวิชาการแก่ประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควรส่งเสริมให้ประชาชนดูแลทรัพยากรธรรมชาติและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ควรจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในชุมชน และรัฐควรอุดหนุนงบประมาณในการบริหารพัฒนาชุมชนที่เพียงพอ

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหาร, การพัฒนาชุมชน

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study community development administration of Sap Yai administrative organization, Sap Yai District, Chaiyaphum Province, 2) to compare the opinions of populace toward the community development administration of Sap Yai administrative organization, Sap Yai District, Chaiyaphum Province and 3) to study the problems, obstacles and suggestions of the community development administration of Sap Yai administrative organization, Sap Yai District, Chaiyaphum Province.

This research was a mixed methods. The quantitative research was conducted by studying the samples of 363 respondents which selected by purposive sampling

persons who were populace in Sap Yai sub-district area. The sample size derived from the Taro Yamane's formula. The tool used for data collection was 5 levels rating scale questionnaire at reliability of 0.94. Statistics used to analyze data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way Analysis of Variance and Least Significant Different: LSD. The quantitative research was conducted by In-depth interviewing the 9 key informants who were selected by purposive sampling. Data analyzing was used Content Analysis Technique. The research findings were as follows:

1) The community development administration of Sap Yai administrative organization, Sap Yai District, Chaiphum Province in overall was at height level ($\bar{X}$ =3.51). When considered each aspect found that the life quality development according to philosophy of sufficiency economy aspect, the development of the natural resources and environment management aspect and the conservation of religious cultural traditions and local knowledge were at a height level but for the organization development and government personnel to better management aspect and the promotion and development of democratic and processes of civil society aspect were at a medium level.

2) The comparison of populace toward the community development administration of Sap Yai administrative organization, Sap Yai District, Chaiphum Province separated by personal factors found that the samples who were different of age and income per month were different opinions at 0.05, therefore, accept the hypothesis but for other personal factors were not different, therefore, reject the hypothesis.

3) The problems and obstacles of the community development administration of Sap Yai administrative organization, Sap Yai District, Chaiphum Province found that the populace lacks the knowledge in way of life according to philosophy of sufficiency economy, lack the preservation of natural resources and the environment appropriately, lack the activities for preservation and promotion of art and culture in community and lack the budget for community development administration. The suggestions were, the related organizations should service the academic about the way of life according to philosophy of sufficiency economy, promote the preservation of preservation of natural resources and environment, provide the activities that were promote the art and culture in community and the

government should support the enough budget for the community development administration.

Keywords : Administration, Development of Community

บทนำ (Introduction)

กระบวนการพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการที่มุ่งเสริมสร้างความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นโดยความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐกับประชาชนในชุมชนนั้นได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเองเพื่อให้เกิดความเจริญในทุก ๆ ด้านทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) โดยการระดมความคิดเห็นจากภาคีพัฒนาในทุกภาคส่วน มุ่งเน้นการปรับโครงสร้างสังคมไทยให้มีคุณภาพโดยการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ในการพัฒนาสังคมให้มีรากฐานที่มั่นคง และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน การบริหารจัดการกลุ่มชุมชน เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการคิดวิเคราะห์และออกแบบกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะและเหมาะสมกับพื้นที่อีกทั้งจำเป็นต้องสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความตระหนักรู้และเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน (Kesorn dokmai, 2016) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนาแนวทางการพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนให้มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การ

สัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 6,320 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) กลุ่มตัวอย่างได้มาจากประชาชนจำนวน 363 คน ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.05 และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) โดยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถามและใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบ การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t - test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F - Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Question) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

ผลการวิจัย (Research Results)

ระดับการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นว่า การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55$)

2. ด้านการบริหารการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นว่า การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการบริหารการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$)

3. ด้านการบริหารการอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนาศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่าประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นว่า การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการบริหารการอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนาศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)

4. ด้านการบริหารการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดีพบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นว่า การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการบริหารการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)

5. ด้านการบริหารการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคมพบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ มีความคิดเห็นว่า การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ด้านการบริหารการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ พบว่าประชาชนที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มี

ความคิดเห็นต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่เหลือไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เรื่องการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการนำหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นหลักการพื้นฐานในการพัฒนาชุมชนและเป็นหลักในการดำเนินชีวิต มีภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิตที่ดี ที่สำคัญคือเน้นการพึ่งพาตนเอง
2. ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรป่าไม้ ในลักษณะการปลูกพืชเชิงอนุรักษ์ หรือระบบวนเกษตรในพื้นที่ทำกิน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนกับชุมชน
3. ด้านการบริหารการอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นให้ประชาชนเห็นความสำคัญ เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
4. ด้านการบริหารการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการกับบุคลากร และเจ้าหน้าที่
5. ด้านการบริหารการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและ กระบวนการประชาสังคมจัดงบประมาณเพื่อไปพบปะกับประชาชนเปิดโอกาสให้ทุกภาคมีส่วนร่วม โดยยึดเสียงส่วนใหญ่ ภายใต้อองค์ความรู้และคุณธรรม

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอชัยใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้จากการวิจัย ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้จากการวิจัยดังนี้



อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ประชาชนที่ มีความคิดเห็นว่าการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี และด้านการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Khampeera (2013) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ความคิดเห็นของประชาชน ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Khampeera (2013) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด

ความคิดเห็นของประชาชน ด้านการบริหารการพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ritthidej (2014) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนเชิงพุทธบูรณาการของเทศบาลตำบลศรีรัตน อำเภอศรีรัตน จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นของประชาชน ด้านการบริหารการอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Pavaganum (2008) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์: ศึกษากรณี พระสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่ามีบทบาทอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นของประชาชน ด้านการบริหารการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐผู้การบริหารจัดการที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bampen (2005) ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกสภาท้องถิ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้ ทั้งด้านอาชีพหลักและอาชีพเสริม ให้ประชาชนพึ่งพาตนเองได้

1.2 ควรมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรป่าไม้ ในลักษณะการปลูกพืชเชิงอนุรักษ์ หรือระบบวนเกษตรในพื้นที่ทำ

1.3 ควรสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นให้ดำรงอยู่ รักษา ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาอันเป็นอัตลักษณ์เฉพาะตัว

1.4 ควรส่งบุคลากรและเจ้าหน้าที่ไปอบรมศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการสร้างเครื่องมือวิจัยเพิ่มเติมนอกจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก เช่น การสังเกตพฤติกรรม และการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้
หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

เอกสารอ้างอิง (References)

วรรณมาฆะ เกสรดอกไม้. (2559, กันยายน-ธันวาคม). “การบริหารของหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง:
ปัญหาและความไม่ต่อเนื่อง”. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 5(3) : 127.

สำนักงาน ก.พ.ร. (2547). แนวทางดำเนินการลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการเพื่อ
ประชาชนปี 2547-2550. กรุงเทพฯ : บริษัท สุภูมิวิหิตเดีย มาร์เก็ตติ้ง จำกัด.

อรศรี งามวิทยาพงษ์. (2543). ธรรมะและพระดีที่คนไทยควรรู้จัก. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธนธัช.

พระครูสังฆรักษ์พัชรวิทย์ ธีรปัญญา. (2551). บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะ
สงฆ์: ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต . สาขาการจัดการเชิงพุทธ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.

พระบุญโชค กตติติสารโธ คำภีระ. (2556). ประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การ
บริหารส่วนตำบลเขาวงอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.

พระบุญโชค กตติติสารโธ คำภีระ. (2556). ประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การ
บริหารส่วนตำบลเขาวงอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.

พระมหานเรศ ไชยศักดิ์โก ฤทธิเดช. (2557). การพัฒนาชุมชนเชิงพุทธบูรณาการของเทศบาล
ตำบลศรีรัตน อำเภศรีรัตน จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.

สำรอง บำเพ็ญ. (2548). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การ
บริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ. ภาคนิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Translated Thai References

Bampen, S. (2005). Local Development Participation of the Member of the
Council of Tambon Administrative Organization : A Case Study of
Khunharn District, Srisaket Province. Master of Arts (Social Development) :
National Institute of Development Administration. [In Thai]

- Kesorndokmai, W. (2016, September-December). "Administration of the Sufficiency Villages: Problems and Discontinuity". **Journal of MCU Social Science Review**. 5(3) : 127. [In Thai]
- Ngamwittayaphong, O. (2000). **The Good Dharma and Monk which Thai people Should know**. Bangkok : Thanatach Printing House. [In Thai]
- Office of the Civil Service Commission. (2004). **Guidelines for the process reduction and duration of civil service for the year 2004 - 2007**. Bangkok : Sukhumvit Media Marketing Company Limited. [In Thai]
- Phakrusanghara Posawee Teerapanyo (Pavaganum). (2008). **The Role of Sanghashikara in Sangha Administration: A case study of Sanghadhikara in Nothaburi Province**. Master of Arts (Buddhist Management) : Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]
- Phra bunchok kittisaro (Khampeera). (2013). **The management effectiveness on community development of Khaowong Sub-District administration organization , Phrabuddhabat District, Saraburi Province**. Master of Arts (Buddhist Management) : Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]
- Phramaha Naret Ghosakittiko (Ritthidej). (2014). **Community Development by Buddhist Integration of Sirattana Sub-District Municipality, Sirattana District, Sisaket Province**. Master of Arts (Buddhist Management) : Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [In Thai]

**การจัดการควบคุมภายในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
ของหน่วยงานทางการศึกษาจังหวัดสุรินทร์**
**Internal Control Management in Accordance with the Good
governance Principles of Educational Organization,
Surin Province**

สุภาพร ลาภจิตร¹ โชติพงษ์พันธ์ สุขศิริมหาไพศาล² และสิริพัฒน์ ลาภจิตร³
Supaporn Lapchit¹, Chotpongpan Suksirimahaphaisarn² and Siriphat Lapchit³

Received : January 25, 2018; Revised : March 21, 2019; Accepted : April 19, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการควบคุมภายในของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ และ 2) ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาการจัดการควบคุมภายใน โดยศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการสนทนากลุ่มกับผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 คน แล้วนำเสนอผลการวิจัยโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า

1. การจัดการควบคุมภายในของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและหลักควบคุมภายในของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการกำหนดกิจกรรมการควบคุมองค์กรให้มีการดำเนินการตามแนวทางการตอบสนองต่อความเสี่ยงที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้ ซึ่งได้แก่ กลยุทธ์การดำเนินการ การเงิน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ สะท้อนผ่านทางนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและทันกาล กิจกรรมการควบคุมมีหลากหลาย เช่น การควบคุมเชิงป้องกัน การควบคุมด้านการบริหาร และการควบคุมระบบสารสนเทศ มีการส่งเสริมความรู้เรื่องระเบียบวินัย มีการดำเนินการโดยองค์กรยึดหลักความซื่อตรงและหลักจริยธรรม บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงและมีจริยธรรมในการ

¹ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์; Educational supervisors, Office of the Non-Formal and Informal Education (NFE), Surin Province, Thailand; e-mail : adsuppaa@hotmail.com

^{2,3}คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajathat University, Thailand; e-mail : siriphat.lapjit@gmail.com

ปฏิบัติงาน ไม่พบข้อร้องเรียน อย่างไรก็ตามมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร ประสบการณ์ ความรู้ความชำนาญของบุคลากร และเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ

2. แนวทางการพัฒนาการจัดการและควบคุมภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน โดยการพัฒนาบุคลากรทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการให้มีความรู้ความเข้าใจในการควบคุมภายใน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ถูกต้องรวมทั้งการพัฒนาระบบควบคุมภายในเพื่อช่วยเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และกำหนดผู้รับผิดชอบเฉพาะเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มที่ รวมทั้งจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการบริหาร และจัดการควบคุมภายใน

คำสำคัญ (Keywords) : การจัดการ, การควบคุมภายใน, หลักธรรมาภิบาล, หน่วยงานทางการศึกษา

Abstract

This research aimed to study (1) the management and internal controlling, and (2) the guidelines for developing the management and internal controlling. This research was hold at Office of the Non-Formal and Informal Education (NFE), Surin Province. The research resources consist of documentary and interviewing the 15 key informants were the executive, the supervisor and the personnel involved. Conduct a group conversation with 7 key informants. The data was analyzed by content analysis, the research result found that;

1. The management and internal control found that; there was operation according to principle of good governance and ministerial regulations' inter controlling namely; establish the control activities for precede organization in accordance with the risk management guideline such as strategy, operation, finance and perform according to regulations which reflected through appropriate and timely policies and procedures. Controlling activities are diverse such as preventive controlling, management controlling and information controlling. There is knowledge promotion about discipline. Operation by adhering to honesty and ethics. And all personnel work with honesty and ethics in the operation, with no complaints. However, there are limitations on budgets, personnel, experience, expertise of personnel and efficient equipment and tools.

2. Guidelines for developing the management and internal controlling to increase efficiency ; develop personnel both management and operational levels to have knowledge and understanding of internal controlling in order to be able operate correctly, including develop the internal control system for enhancing operational

efficiency, designate specific persons to be able perform their duties to the fullest. And allocate sufficient budgets for internal controls management.

Keywords : Organization, Innovation, Organizational Culture, Educational institution

บทนำ (Introduction)

ความสามารถในการแข่งขันองค์กรสู่ความเป็นเลิศเกิดจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญประการแรก คือ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี และมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ในการบริหารจัดการต่าง ๆ ต้องมีความคล่องตัวต่อการแข่งขันทางธุรกิจ มีการประสานงานที่ดี และในด้านบุคลากรต้องจัดให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ แผนงาน การดำเนินการ และการประเมินผลเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาองค์กรร่วมกัน ภายใต้สภาวะแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดจนการปฏิรูประบบราชการในปัจจุบันทำให้ทุกหน่วยงานทั้งภาคเอกชน ราชการและรัฐวิสาหกิจ ต้องมีการปรับตัวและกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานใหม่ รวมทั้งจัดหาเครื่องมือทางด้านการจัดการเข้ามาช่วยในการบริหารงานมากขึ้น ระบบการควบคุมภายใน เป็นเครื่องมือด้านการจัดการประเภทหนึ่งที่ถูกนำมาช่วยในการบริหารงาน และเป็นกลไกพื้นฐานสำคัญของกระบวนการกำกับดูแลการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากระบบการควบคุมภายในเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการป้องกันและรักษาทรัพย์สินของหน่วยงาน ช่วยให้การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยให้การปฏิบัติงานในขั้นตอนต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันในปัจจุบัน หากหน่วยงานต่าง ๆ ไม่มีการจัดการที่ดี หรือไม่มีการกำกับดูแลที่ดี (Good Governance) ไม่มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม โอกาสเสี่ยงที่อาจเกิดความผิดพลาดในการดำเนินงานของหน่วยงานจะมีมาก ดังจะเห็นได้จากสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีหลายกิจการไม่ว่าจะเป็นสถาบันการเงิน สถานประกอบการ และธุรกิจต่าง ๆ หรือแม้รัฐวิสาหกิจบางแห่งเกิดการรั่วไหล หรือเกิดวิกฤตการณ์ทางการเงิน ซึ่งรวมถึงการล้มละลายของกิจการสาเหตุสำคัญประการหนึ่งก็คือขาดระบบการควบคุมภายในที่ดี ขาดการประเมินความเสี่ยงและจัดกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ตลอดจนการไม่สามารถตรวจพบข้อผิดพลาด ซึ่งเหตุการณ์เหล่านั้นล้วนไม่เป็นผลดีต่อหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูงซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและมาตรการการควบคุมของหน่วยงาน จึงควรจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสม ตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 รวมทั้งเจ้าหน้าที่ทุกระดับในหน่วยงาน ควรให้ความร่วมมือและสนับสนุนปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานที่กำหนดขึ้น และพัฒนาให้ระบบการควบคุมภายในดังกล่าวทันสมัยอยู่เสมอ

ระบบการควบคุมภายใน เป็นกลไกที่สำคัญและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นการจัดการในภาครัฐหรือเอกชนทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ระบบการควบคุมภายในจะ

ช่วยควบคุมหรือลดความเสี่ยงของหน่วยงานให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงาน และการจัดการของหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ในอดีตที่ผ่านมาการบริหารงานของหน่วยงาน ภาครัฐ ได้มีการควบคุมภายในตามที่กระทรวงการคลังประกาศให้ใช้เป็นเรื่อง ๆ ไป ซึ่งอาจอยู่ในรูป ของกฎหมาย ระเบียบ ระบบบัญชี หนังสือสั่งการ และหนังสือตอบข้อหารือต่าง ๆ โดยส่วนใหญ่จะ เน้นไปที่การควบคุมด้านการเงินและบัญชี และการปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่ทาง ราชการกำหนดไว้ รวมไปถึงระบบสารสนเทศและการให้บริการ ซึ่งไม่ครอบคลุมถึงการจัดการ ด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากด้านการเงินและบัญชีในหน่วยงาน จึงไม่สามารถสะท้อนภาพถึงผลการ ดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงานได้ ระบบการควบคุมภายในที่ดี ควรเป็นระบบการควบคุมที่ ครอบคลุมงานทุกด้านและสามารถสะท้อนภาพให้เห็นเป็นองค์รวมของหน่วยงานนั้น ๆ ว่ามีการ ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด การที่ระบบการควบคุมภายในของรัฐยังไม่ ครอบคลุม ทุกระบบงาน อาจเป็นช่องทางรั่วไหลทำให้เกิดความเสียหายในหน่วยงาน และการ ดำเนินงานไม่สัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้จากประสบการณ์ในภาครัฐ สาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการกำหนดหน้าที่ และมอบหมายงานในหน่วยงานไม่เหมาะสม การมอบหมายการปฏิบัติงานทั้งกระบวนการให้บุคคล ใดบุคคลหนึ่งเพียงคนเดียว การควบคุมสอบทานและการตรวจสอบยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ตลอดจนขาดการประเมินและการบริหารความเสี่ยง (Sakha, Henchokchaichana and Srijunpetch, 2014)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุรินทร์ (สำนักงาน กศน.จังหวัดสุรินทร์) ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2522 เดิมใช้ชื่อ "ศูนย์การศึกษา ประชาชนจังหวัดสุรินทร์" ใช้อาคารศูนย์เยาวชนเทศบาลสุรินทร์ เป็นสำนักงานชั่วคราว และเปลี่ยน ชื่อเป็น "ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสุรินทร์" สังกัดกรมศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดสุรินทร์ กระทรวงศึกษาธิการบทบาทและหน้าที่สำนักงาน กศน.จังหวัด จัดทำยุทธศาสตร์แผนพัฒนาและ มาตรฐานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัด ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาชาติ แผนพัฒนาการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และความต้องการของท้องถิ่นและชุมชน มีการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ขณะเดียวกันก็มีการจัดระบบควบคุมและตรวจสอบภายในเพื่อควบคุมกำกับ ติดตามการดำเนินงานและการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพงานและการให้บริการให้มีคุณภาพ โดยจัด และส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพ เพื่อยกระดับการศึกษา สมรรถนะในการเรียนรู้และแก้ปัญหา พัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิตและสังคม และเตรียมความพร้อม ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ดังนั้นเพื่อสร้างโอกาสให้ องค์กรเป็นเลิศในการสร้างบริการใหม่ๆ เพื่อตอบสนองวิถีชีวิตของประชาชนและผู้ใช้บริการ องค์กร จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร การพัฒนาระบบสารสนเทศ การพัฒนามาตรฐานการทำงาน การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กรในการส่งเสริม กระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชน โดยการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของคนในชุมชนและการ

ส่งเสริมบทบาทของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการดำเนินกิจกรรมของศูนย์การเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

จากสถานการณ์ สภาพปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น การที่จะบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การวางระบบการบริหารงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การวิจัยในครั้งนี้จึงได้ให้ความสำคัญในการศึกษาการบริหารและการควบคุมภายใน ซึ่งเป็นส่วนงานที่เป็นกลไกหลักสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรในการคิดค้นสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ออกสู่ตลาดเพื่อส่งมอบบริการเป็นเลิศให้แก่ลูกค้าประชาชนหรือผู้รับบริการ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชน ได้รับการศึกษาตลอดชีวิตและการศึกษาอาชีพเพื่อการมีงานทำที่มีคุณภาพ ได้ทุกที่ทุกเวลา อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดสังคมฐานความรู้ การมีอาชีพ และการมีความสามารถเชิงการแข่งขัน รวมทั้งวิธีการจัดการศึกษาด้านอื่น ๆ เพื่อบูรณาการให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้กับประชาชน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการจัดการควบคุมภายในตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนวทางพัฒนาการจัดการและควบคุมภายในของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุรินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

วิธีดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวิธีดำเนินการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants) จำนวน 15 คน ได้แก่ หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ได้สนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำชุมชนและตัวแทนประชาชน รวมจำนวน 7 คน เพื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาการจัดการควบคุมภายในของ กศน.สุรินทร์

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย (1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Structured Interview) (2) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สร้างขึ้นจากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล โดยเมื่อตรวจสอบข้อมูลเสร็จแล้วจะดำเนินการวิเคราะห์สังเคราะห์ เชื่อมโยงข้อมูลให้มีลักษณะเป็นแนวคิดสรุปเชิงนามธรรม (Abstraction) เพื่อใช้อธิบายปรากฏการณ์ที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยนำเสนอในลักษณะของการพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. การจัดการควบคุมภายในของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุรินทร์

การจัดการควบคุมภายในของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ (กศน.สุรินทร์) มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและหลักควบคุมภายในของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีการกำหนดกิจกรรมควบคุมภายในองค์กรให้มีการดำเนินการตามแนวทางเพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งได้แก่ กลยุทธ์ การดำเนินการ การเงิน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบสะท้อนผ่านทางนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติที่เหมาะสมและทันกาล กิจกรรมการควบคุมมีหลากหลาย เช่น การควบคุมเชิงป้องกัน การควบคุมด้านการบริหาร และการควบคุมระบบสารสนเทศ มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการควบคุม มีการพัฒนาโปรแกรมมาใช้ในการดำเนินงาน เช่น โปรแกรมบริหารงบประมาณเพื่อควบคุมให้นโยบายสามารถปฏิบัติได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมบุคลากรเป็นประจำทุกเดือนเพื่อรายงานผลการดำเนินงาน มีการส่งเสริมความรู้เรื่องระเบียบวินัย โดยภาพรวมมีกิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสม เพียงพอและสอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามสมควร บุคลากรทุกคนทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์การควบคุมภายใน อย่างไรก็ตามบุคลากรยังไม่ได้ปฏิบัติตามกิจกรรมการควบคุมภายในที่กำหนดอย่างเคร่งครัดและยังต้องมีการปรับปรุงกิจกรรมควบคุมภายในเพิ่มเติม บางเรื่อง หน่วยงานมีการวางแผนผังเส้นทางการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย โดยแบ่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและรวดเร็ว มีแผนการบริหารและควบคุมภายในประจำปี ทั้งสำนักงานและสถานศึกษา มีการจัดทำรายงานการปรับปรุงการควบคุมภายในรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีทะเบียนคุมเอกสาร สามารถค้นหาเอกสารได้สะดวก วางระบบทำงานและตรวจสอบการเบิกจ่าย งานตรวจสอบภายในโดยยึดระเบียบเป็นหลัก มีการแจกแบบสอบถามประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน โดยแบบ ปย.1 และแบบ ปย.2 มีการสำรวจรายงานติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายใน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน

การจัดการควบคุมภายในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล เห็นว่าองค์กรยึดหลักธรรมาภิบาล มีการดำเนินการโดยบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานตามกระบวนการด้วยความซื่อตรงและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการควบคุมภายใน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในภายนอกของ กศน. นอกจากนี้องค์กรยังส่งเสริมพัฒนาความรู้เพื่อพัฒนางาน ทั้งนี้ หน่วยงานได้ประกาศแนวทางการปฏิบัติงานควบคุมภายในมอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและควบคุมภายใน โดยคณะกรรมการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงาน มีความตระหนักในการปฏิบัติงาน มีคำสั่งมอบหมายบุคลากรในการทำงานชัดเจน มีการกำกับติดตามงานโดยหัวหน้างานในแต่ละกลุ่มงาน และมอบหมายให้บุคลากรได้เข้ารับ

การพัฒนาในตำแหน่งหน้าที่ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการกำกับดูแล องค์กรผลักดันให้ทุกตำแหน่งรับผิดชอบต่อการควบคุมภายใน ผู้บริหารการศึกษาให้บุคลากรในสังกัด ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเคร่งครัด ยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน มีระบบการควบคุมเอกสารของตนเอง นอกจากนี้มีการควบคุมทุกกิจกรรมและแบ่งแยกหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความระมัดระวังและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงานและมีมาตรการติดตามตรวจสอบ

จากการประเมินผลการดำเนินงานการจัดการควบคุมภายใน เห็นว่าโดยภาพรวมมีกิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสม เพียงพอและสอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามสมควร หน่วยงานมีระบบรองรับงาน มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการควบคุมและมีการจัดทำทะเบียนคุมเอกสารอย่างเป็นระบบ มีลงทะเบียนเอกสารทุกชุดเพื่อป้องกันเอกสารหาย มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริหารด้านงบประมาณ การเงินการบัญชี การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการบริหารพัสดุและทรัพย์สิน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งการทำงานที่เป็นระบบ ถูกต้องตามกฎระเบียบ มีความโปร่งใส มีการดำเนินการโดยองค์กรยึดหลักความซื่อตรงและหลักจริยธรรม บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ไม่พบข้อร้องเรียน ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการควบคุมภายใน มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร ประสิทธิภาพ ความรู้ความชำนาญของบุคลากร และเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปฏิบัติงานด้านควบคุมภายในเป็นงานที่ละเอียดและมีขั้นตอนที่ซับซ้อน อีกทั้งกิจกรรมควบคุมภายในบางอย่างนั้นพบว่าบุคลากรยังขาดความเข้าใจกระบวนการงานควบคุมภายใน เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และบางรายสอบบรรจุได้งานใหม่ ดังนั้นผู้มาทำหน้าที่แทนยังขาดประสบการณ์ในการทำงานควบคุมภายใน ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาเรียนรู้งานใหม่

2. ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาการจัดการและควบคุมภายใน

องค์กรกลางซึ่งมีบทบาทในการกำกับดูแลตรวจสอบการบริหารราชการ รวมถึงการกำกับดูแลการบริหารและการควบคุมภายในของหน่วยงาน ควรเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจขององค์กร โดยสนับสนุนบุคลากรผู้มีความเชี่ยวชาญมาเป็นพี่เลี้ยงให้กับหน่วยงาน/องค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ตามนโยบายและเกิดประสิทธิภาพ ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความเข้าใจบุคลากร ส่งเสริมพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการควบคุมที่เป็นระบบเดียวกัน และมีฐานข้อมูลกลางเพื่อใช้ข้อมูลร่วมกันสามารถรายงานผล ตรวจสอบและประเมินผลได้รวดเร็ว รวมทั้งช่วยวางแผนทางหรือวางกรอบกฎเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติเพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างให้เกิดการจัดการด้านการควบคุมภายในให้บรรลุตามเป้าหมาย ควรมีการพัฒนาบุคลากรทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการให้มีความรู้ความเข้าใจในการควบคุมภายใน และสามารถดำเนินการได้ถูกต้องให้นำหลักการควบคุมภายในไปไว้ในงานประจำเพื่อให้การปฏิบัติมีระบบการควบคุมกำกับติดตามตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง รวมทั้งพัฒนาระบบควบคุมภายในให้เป็นไปตามหลักสากล มีคู่มือ ระเบียบปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ผู้บริหารควรได้สร้าง

บรรยากาศการควบคุมภายในเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมการควบคุมภายใน โดยกำหนดรูปแบบการทำงานและให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล มีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง บุคลากรต้องเข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจ ใฝ่เรียนรู้งานและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีและระบบข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้พัฒนาให้มีความเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบริหารข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาการจัดการควบคุมภายในองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานทางการศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ ครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การจัดการควบคุมภายในของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์

จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีกิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสม เพียงพอและสอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามสมควร หน่วยงานมีมาตรการและระบบรองรับงาน มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการควบคุมและมีการจัดทำทะเบียนคุมเอกสารอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลและหลักควบคุมภายในของกระทรวงศึกษาธิการ สร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการควบคุมภายใน มีการกำหนดวัตถุประสงค์การควบคุมภายในโดยร่วมกันกำหนดกิจกรรมการควบคุมองค์กรให้มีการดำเนินการตามแนวทางเพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยงที่กำหนดไว้ กิจกรรมการควบคุมมีหลากหลาย เช่น การควบคุมเชิงป้องกัน การควบคุมด้านการบริหาร และการควบคุมระบบสารสนเทศ มีการส่งเสริมความรู้เรื่องระเบียบวินัย มีการดำเนินการโดยองค์กรยึดหลักความซื่อตรงและหลักจริยธรรม บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความซื่อตรงและมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ไม่พบข้อร้องเรียน หน่วยงานมีการวางแผนผังเส้นทางการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย โดยแบ่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและรวดเร็ว มีแผนการบริหารและควบคุมภายในประจำปี ทั้งสำนักงานและสถานศึกษา มีการจัดทำรายงานการปรับปรุงการควบคุมภายในรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน มีทะเบียนคุมเอกสาร สามารถค้นหาเอกสารได้สะดวก วางระบบงานและตรวจสอบการเบิกจ่าย งานตรวจสอบภายในโดยยึดระเบียบเป็นหลัก มีการแจกแบบสอบถามประเมินองค์ประกอบของการควบคุมภายใน มีการสำรวจงานติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการปรับปรุงการควบคุมภายใน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน นอกจากนี้มีการควบคุมทุกกิจกรรมและแบ่งแยกหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความระมัดระวังและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงานและมี

มาตรการติดตามตรวจสอบ อีกทั้งสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการควบคุมภายใน สอดคล้องกับงานศึกษาของ Wasarungrong (2007) ที่พบว่า บริษัทให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในและการกำกับดูแลกิจการที่ดีและปลูกฝังให้พนักงานตระหนักถึงและเข้าใจ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างสะดวกมากขึ้น ส่วนการกำกับดูแลกิจการที่ดีนั้นจะช่วยให้พนักงานสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือเป็นแนวทางในการตัดสินใจปฏิบัติงานด้วยจรรยาบรรณ และ Nenwong (2015) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้การบริหารการเงินการคลังภาครัฐของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมืองพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมืองโดยรวมมีระดับการปฏิบัติที่ดีซึ่งปัจจัยด้านปรัชญาและรูปแบบการทำงานของผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติที่ดีสูงสุดรองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์ และจริยธรรมในการบริหารและการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหารและการพัฒนาด้านบุคลากร ด้านการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และด้านโครงสร้างของหน่วยงาน

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการควบคุมภายใน ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร ประสพการณ์ ความรู้ความชำนาญของบุคลากร และเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการปฏิบัติงานด้านควบคุมภายในเป็นงานที่ละเอียดและมีขั้นตอนที่ซับซ้อน กิจกรรมควบคุมภายในบางอย่างนั้นพบว่าบุคลากรยังขาดความเข้าใจกระบวนการงานควบคุมภายใน เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงานควบคุมภายใน และบางรายสอบบรรจุได้งานใหม่ ดังนั้นผู้มาทำหน้าที่แทนยังขาดประสบการณ์ในการทำงานควบคุมภายใน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ngamluan (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการจัดระบบการควบคุมภายในตามมาตรฐานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ตามทัศนะของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโยธธ เขต 1 พบว่า มีสภาพการจัดระบบควบคุมภายในมาตรฐานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่งานวิจัยของ พะยอม สาสกุล (2007) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นการติดตามประเมินผลการควบคุมคุณภาพภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดลำปาง พบว่า ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการตรวจสอบและควบคุมคุณภาพภายใน บุคลากรไม่ให้ความสำคัญต่อการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงาน และสอดคล้องกับ Patramontree (2015) ได้กล่าวถึงปัญหาความเสี่ยงของโครงการ คือด้านการจัดการ ปัจจัยด้านบุคลากรในปัญหาด้านความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงไม่มีงบประมาณเพื่อทำงานตามที่มอบหมายตามเวลาที่กำหนด

ความสำเร็จจากการบริหารจัดการควบคุมภายใน โดยภาพรวมมีกิจกรรมการควบคุมที่เหมาะสม เพียงพอและสอดคล้องกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามสมควร หน่วยงานมีระบบรองรับงาน มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในการควบคุมและมีการจัดทำทะเบียนคุมเอกสารอย่างเป็นระบบ ลงทะเบียนเอกสารทุกชุดเพื่อป้องกันเอกสารหาย มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริหารด้านงบประมาณ การเงินการบัญชี การศึกษาขั้นพื้นฐาน (งานทะเบียน) มีการบริหารพัสดุและทรัพย์สินและด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งการทำงานที่เป็นระบบ ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ

มีความโปร่งใส สามารถลดปัญหาที่จะเกิดขึ้นในองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัย Jannopat (2006) ได้ศึกษาผลกระทบของการกำกับดูแลที่ดีและศักยภาพองค์กรที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานธุรกิจส่งออกในประเทศไทย พบว่า ระบบที่จัดให้มีกระบวนการและโครงสร้างของภาวะผู้นำ การควบคุมของกิจการให้มีความรับผิดชอบตามหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสร้างความสามารถในการแข่งขัน ภายในกรอบการมีจริยธรรมที่ดีโดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียอื่นและสังคมโดยรวม ประกอบโครงสร้างองค์กรและกระบวนการของการนำและควบคุมองค์กรไปสู่เป้าหมายประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร การกำหนดอำนาจหน้าที่หรือกฎบัตรคู่มือคำสั่ง ระเบียบปฏิบัติ ระบบงานต่าง ๆ ดังนั้น การที่องค์กรมีแนวทางในการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงต่อองค์กร รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

2. แนวทางการพัฒนาการจัดการและควบคุมภายใน

จากการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาการจัดการและควบคุมภายในองค์กร ควรมีการพัฒนาบุคลากรทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการให้มีความรู้ความเข้าใจในการควบคุมภายใน และสามารถดำเนินการได้ถูกต้อง ให้นำหลักการควบคุมภายในไปไว้ในงานประจำเพื่อให้เกิดการปฏิบัติ มีระบบการควบคุมกำกับติดตามตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทาง อีกทั้งสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการควบคุมภายใน รวมทั้งการพัฒนาระบบควบคุมภายในให้เป็นไปตามหลักสากล มีคู่มือระเบียบปฏิบัติงาน เพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อควมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ให้นำหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และช่วยให้หน่วยงานมีระบบการควบคุมภายในที่ดี อีกทั้งยังส่งเสริมให้การบริการดีด้วยผู้บริหารควรได้สร้างบรรยากาศการควบคุมภายในเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมการควบคุมภายใน โดยกำหนดรูปแบบการทำงานและให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน มีการบริหารงานที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล มีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกต้องและที่เ็นถูกต้อง รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง บุคลากรต้องเข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจ ใฝ่เรียนรู้ งานและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wongtheerathorn (2014) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานควบคุมภายในของ บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบคำสั่ง และแนวทางในการปฏิบัติการตรวจสอบอย่างชัดเจนส่งผลให้การตรวจสอบภายในมีคุณภาพความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือ Bussabun (2015) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรรัฐที่เกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า พบว่าถ้าต้องการให้การตรวจสอบภายในเกิดประสิทธิผล องค์กรต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความรู้ด้านการตรวจสอบภายในเป็นอย่างดี อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Archamars (2011) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศ : การประปานครหลวง และ Puangmali (2011) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 จังหวัดเพชรบุรี พบว่า การควบคุมภายในจะมีประสิทธิผลก็เมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับการกำหนดกฎระเบียบที่ดีในการปฏิบัติงาน โดย

องค์กรต้องมีการจัดทำให้มีความชัดเจนและพนักงานสามารถเข้าใจในกฎระเบียบได้อย่างถูกต้อง และที่สำคัญต้องสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้การควบคุมภายในเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Sakha, Henchokchaichana and Srijunpetch (2014) ที่กล่าวถึงแนวทางการจัดการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ ควรเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกันโดยคณะกรรมการบริหารตลอดจนบุคลากรขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อเกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า วิธีการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุม ให้การดำเนินงานควบคุมภายในเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบและขั้นตอนกระบวนการ สามารถควบคุมความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้ ทำให้การบริหารองค์กรและการให้บริการมีความน่าเชื่อถือ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรควรสร้างความตระหนักและความสำคัญเกี่ยวกับการควบคุมภายในให้แก่บุคลากรในของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุรินทร์

1.2 องค์กรควรสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเห็นความสำคัญของความเสี่ยงที่พึงมีในหน่วยงานของตนเอง และวางแผนเพื่อควบคุมความเสี่ยงให้ลดและตัดทอนออกไป

1.3 องค์กรควรสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นความสำคัญกับความเสี่ยงที่สัมพันธ์กับการควบคุมภายในของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสุรินทร์ เพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมภายในและป้องกันความเสี่ยง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการควบคุมภายในของหน่วยงาน และเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

2.2 ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารความเสี่ยง

2.3 ควรศึกษาความเสี่ยงที่สัมพันธ์กับการควบคุมภายในในสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสุรินทร์

เอกสารอ้างอิง (References)

จันทนา สาขากร และคณะ. (2557). การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

دنخا อาชามาส. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการควบคุมภายในระบบสารสนเทศ : การประปานครหลวง. การศึกษาอิสระปริญญาบัญชัชมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ธารินี เณรวงศ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการควบคุมภายในระบบสารสนเทศทางการบัญชีภายใต้การบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐของหน่วยงานสนับสนุนภารกิจฝ่ายการเมือง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัชชา วะระรอง. (2550). **การควบคุมภายในและการกำกับดูแลกิจการที่ดี กรณีศึกษาบริษัท ABC จำกัด (มหาชน)**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรรัตน์ วงศ์ธีระธร. (2553). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันวิสาข์ พวงมะลิ. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการควบคุมภายในตามแนวทาง COSO : กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี**. การศึกษาอิสระปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีระยุทธ งามล้วน. (2550). **การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดระบบการควบคุมภายในตามมาตรฐาน คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมลกร บุชนัน. (2550). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในขององค์กรรัฐเกี่ยวกับกิจการไฟฟ้า**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายทิพย์ จะโนภาช (2549). **ผลกระทบของการกำกับดูแลกิจการที่ดีและศักยภาพองค์กรที่มีต่อความสำเร็จในการดำเนินงานธุรกิจส่งออกในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์ และคณะ. (2553, ตุลาคม-ธันวาคม). “นวัตกรรม: ความหมาย ประเภทและความสำคัญต่อการเป็นผู้ประกอบการ”. **วารสารบริหารธุรกิจ**. 33(128).
- อัสตรา ประเสริฐสิน. (2560, กรกฎาคม - ธันวาคม). “การศึกษาแนวทางการจัดการนวัตกรรมทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครู”. **วารสารบรรณศาสตร์ มศว**. 10(2).
- อนุพงษ์ ชุมแวงวปี. (2561, กันยายน). “การพัฒนาแบบองค์การแห่งนวัตกรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. 12 (3) : 207-219
- อุษณา ภัทรมนตรี. (2558). **การตรวจสอบภายในสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จามจุรี โปรดักส์.

Translated Thai References

- Sakha, J., Henchokchaichana, N. and Srijunpetch, S. (2014). **Internal Control and Internal Audits**. Bangkok : Thammasat University. [In Thai]
- Archamars, D. (2011). **Factors Affecting the Internal Control Efficiency of Information Systems : Metropolitan Waterworks Authority**. Master of Accountancy Independent Study (Accounting). Thammasat University. [In Thai]
- Nenwong, T. (2015). **Factors Affecting The Level of Internal Control of The Accounting Information System on The Government Fiscal Management Information System in The Political Support Mission Agencies**. Master of Accounting Thesis Sriprathum University. [In Thai]
- Wasarungrong, N. (2007). **Internal Control and Good Governance : Case study: ABC Public Company Limited**. Bangkok: Research and Consultancy Institute, Thammasat University. [In Thai]
- Wongtheerathorn, P. (2010). **Factors Affecting the Performance Effectiveness of Internal auditor, Thai Cement Public Company Limited**. Master of Accounting Thesis, Thammasat University. [In Thai]
- Puangmali, W. (2011). **Factors affecting the effectiveness of internal control according to COSO Approach : Case study of Provincial Electricity Authority Region 1 (Southern), Phetchaburi Province**. Master of Accounting Independent Study, Thammasat University. [In Thai]
- Ngamluan, W. (2007). **The state and problems of the organization of internal auditing based on the standards set by the committee for national budget auditing in school under the jurisdiction of Yasothon office of education service area 1**. Master of Education Thesis: Ubon Ratchathani Rajabhat University. [In Thai]
- Bussabun, S. (2007). **Factors Affecting the Effectiveness of the Internal Audit according to Opinion of the Internal Auditor of Government Organization Concerning Electricity Industry**. Master of Accounting Thesis : Thammasat University. [In Thai]
- Jannopat, S. (2006). **The impact of good corporate governance and the Organization Competency Affecting the Successful of the Export Business in Thailand**. Master of Accounting Thesis : Mahasarakrm university. [In Thai]

- Aujirapongpan, S., Vadhanas, P., Chandrachai, A. and Cooparat, P. (2010, October-December). “the terms and classifications on Innovation which play vital role in the Innovation Capability of the entrepreneurs”. **Journal of Business Administration**. 33(128). [In Thai]
- Prasertsin,U., Jiotrakul, T. and Thongklomsee, J. (2017, July-December). “A Studying Guidelines of the Educational Innovation Management Used for Improving Teacher’s Teaching and Research”. **Journal of Library and Information Science Srinakharinwirot University**. 10 (2). [In Thai]
- Chumwaengwapee, A., Gnamkanok, S. and Panhoon, S. (2018, September). “The Development of Model of Innovation Organization for Secondary Schools under the Office of Basic Education Commission”. **Journal of Education, Mahasarakham University**, 12 (3) : 207-219. [In Thai]
- Patramontree, U. (2015). **The Modern Internal Auditing**. 5th edition. Bangkok: Chamchuri Products. [In Thai]

ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ

Theory Model of Public Policy Implementation

สัณญา เคนาภูมิ¹ และบุรฉัตร จันทรแดง²
Sanya Kenaphoom¹ and Burachat Jandaeng²

Received : December 29, 2018; Revised : March 15, 2019; Accepted : April 8, 2019

บทคัดย่อ (Abstract)

นโยบายสาธารณะเป็นแนวทางที่รัฐจะกระทำหรือไม่กระทำเพื่อแก้ปัญหาสาธารณะและพัฒนาองค์รวมของประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองทั้งนี้มุ่งสนองตอบหรือแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตของพลเมืองในรัฐให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น การศึกษาในนโยบายสาธารณะมีหลายมิติไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเนื้อหาสาระของนโยบาย การศึกษาวิเคราะห์กระบวนการนโยบายสาธารณะ การศึกษาการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ทุกกระบวนการของการศึกษานโยบายสาธารณะมีความสำคัญในตัวของมันเอง สำหรับการศึกษาการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติก็มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกล่าวคือเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสามารถที่จะผลักดันให้กลไกการปฏิบัติงานซึ่งครอบคลุมกิจกรรมปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งที่อยู่ในระบบราชการหรือเอกชน การทรัพยากร ความพยายามกระตุ้นการปฏิบัติงาน สมรรถนะขององค์กร โดยกระทำเป็นรูปธรรมผ่านแผนงาน โครงการ และกิจกรรมไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย สำหรับตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มทฤษฎี ดังนี้ (1) ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่าง ได้แก่ ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวนมีเตอร์และแวนฮอร์น ตัวแบบการวิเคราะห์กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของซาบาเตียร์และแมชมาเนียน และ ตัวแบบทางการเมือง (2) ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากล่างขึ้นบน ได้แก่ ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการของลิปสกี ตัวแบบการวิเคราะห์หน่วยงานในระดับล่างและข้าราชการระดับพื้นฐาน และ ตัวแบบการวิเคราะห์โครงสร้าง (3) ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบผสม ได้แก่ ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ตัวแบบการกระจายอำนาจ ตัวแบบยึดหลักเหตุผล ตัวแบบทางด้านการจัดการ ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร ตัวแบบกระบวนการ ตัวแบบเชิงบูรณาการ และ ทฤษฎีเชิงบูรณาการของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

คำสำคัญ (Keywords) : นโยบายสาธารณะ, การนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ, ตัวแบบทฤษฎี

Abstract

Public policy is the way the state will act or will not act to solve public problems and develop the whole nation to prosper which aims to respond or solve the quality of life of citizens in the state to be more complete. There are many dimensions for studying the public policy,

¹คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; Faculty of Political Science and Public Administration, Thailand; e-mail : zumsa_17@hotmail.com

²คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; Faculty of Political Science and Public Administration, Thailand.

whether it is studying the public policy contents, public policy processes analysis or policy implementation that every process of public policy is important in itself. However, studying of the implementation of public policy into practice is extremely important that is, understanding about the ability to push the operational mechanism that covers activities, individuals or groups of people, both in the public or private sectors, resource usage, efforts to stimulate work organizational performance by doing concrete actions through plans, projects and activities to achieve the objectives of public policy.

The theoretical model of public policy implementation can be classified into 3 groups as follows; (1) *The top-down theories of implementation* are the model of the policy implementation process of Van Meter and Van Horn, the general model of implementation process, and the political model. (2) *The bottom-up theories of implementation* are the bureaucratic process model of Lipsky, the backward mapping or bottom up perspective model, and the model of structure. And (3) *the hybrid theories of implementation* are the interactions between factor models, the model of decentralization program implementation process, the rational model, the management model, the organization development model, the policy-program-implementation process : PPIP, the integrative model, and the integrated theory of public policy implementation.

Keywords : Public Policy, Public Policy Implementation, Theory Model

บทนำ (Introduction)

การศึกษาเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (Policy Implementation) มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) ทั้งนี้เพราะนโยบายสาธารณะเป็นหนึ่งในขอบข่ายของการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ มีกระบวนการหลายขั้นตอนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน นโยบายสาธารณะอาจเปรียบเสมือนแนวทางการจัดการผลิตสินค้าและบริการสาธารณะเกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสังคมโดยรวมได้อย่างแท้จริง วิวัฒนาการของการศึกษานโยบายสาธารณะได้ดำเนินมาโดยลำดับ โดยการศึกษานโยบายสาธารณะนับว่าเป็นการเปิดมิติใหม่ของการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ กระบวนทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์อาจถูกแบ่งเป็น 2 กระบวนทัศน์ใหญ่ ๆ กล่าวคือ กระบวนทัศน์ดั้งเดิมที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภายในองค์กรภาครัฐ เป็นต้นว่า การแยกการเมืองจากการบริหาร การบริหารตามแนววิทยาศาสตร์ การบริหารตามแนวมุขยสัมพันธ์ ส่วนกระบวนทัศน์ใหม่ทางรัฐประศาสนศาสตร์ได้เปลี่ยนมาให้ความสำคัญกับประชาชนผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของภาครัฐ โดยมีจุดเน้นไปที่ผู้รับบริการภาครัฐ การศึกษานโยบายสาธารณะ จึงเกิดขึ้นอย่างเป็นจริงจิ่งซึ่งมีมิติของการศึกษาหลายอย่าง เช่น การศึกษาแนวการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยจะเรียกรวมกันว่า “นโยบายศาสตร์”

อย่างไรก็ตามนักวิชาการแบ่งภาคส่วนการศึกษานโยบายสาธารณะออกเป็นสองภาคส่วนใหญ่ๆ ได้แก่ (1) ภาคส่วนการกำหนดนโยบายสาธารณะ ประกอบด้วย 2 กระบวนการ กระบวนการก่อรูปนโยบายสาธารณะ และกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ และ (2) ภาคส่วนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 2 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และกระบวนการประเมินผลนโยบายสาธารณะ ทุกกระบวนการในการศึกษานโยบายสาธารณะมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน แต่กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และ

ศิลปะมากเป็นกรณีพิเศษเห็นจะไม่พ้น “กระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ” เนื่องจากหากการนำไปปฏิบัติเกิดความล้มเหลวย่อมจะส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในนโยบายสาธารณะอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จนกลายเป็นว่า “ตักน้ำพริกละลายแม่น้ำ” หรือ “ขี่ช้างจับตั๊กแตน” เป็นต้น แน่นอนสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกิดขึ้นสิ่งนั้นจะมีถึง การเกิดความเป็นไปได้ของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมันต้องกระทำให้เกิด 2 อย่างด้วยกัน คือ Idealism การกระทำที่ชัดเจนในภาคทฤษฎีหรือเรียกว่าการศึกษาความเป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี และ Practicalism การกระทำให้เกิดความชัดเจน ในวิธีปฏิบัติหรือเรียกว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

สำหรับจุดเริ่มต้นของการศึกษาการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ เริ่มขึ้นในคริสต์ศตวรรษที่ 1970 เป็นต้นมา โดยฮาร์โรว์ (Edwin C. Hargrove, 1975) ได้เขียนหนังสือชื่อเรื่อง “The Missing Link : The Study of the Implementation of Social Policy” ซึ่งเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ต่อจากนั้นก็มีการศึกษา อาทิเช่น วอลเลซ วิลเลียมส์ (Water Williams) แวน ฮอร์น (Van Horn) แวน มิเตอร์ (Van Meter) คอฟแมน (Kaufman) เบลเลย์ (Bailey) และ โมเชอร์ (Mocher) ได้ให้ความสนใจศึกษาการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ตลอดจนให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับขั้นตอนนี้มากกว่าเดิม

การศึกษาการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถที่จะผลักดันให้กลไกทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Jeffrey L. Pressman & A. Widavsky, 1979) ครอบคลุมกิจกรรมของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลทั้งที่อยู่ในระบบราชการหรือเอกชนเพื่อให้วัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้บรรลุผลสำเร็จ (Donald S. Van Meter & Carl E. Van Horn, 1975) เป็นความพยายามที่จะตัดสินความสามารถขององค์การในการรวบรวมคน และทรัพยากรในหน่วยงานหนึ่งๆ และพยายามกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (Williams, 1975) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การที่จะใช้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมดเพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย (Kerr, D.H., 1996) และกระทำให้เกิดเป็นรูปธรรมผ่านแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย (Rondinelli, 1983) ดังนั้นการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องที่มีความสลับซับซ้อนซึ่งครอบคลุมถึงองค์การและผู้เกี่ยวข้องต่าง ๆ ซึ่งล้วนแต่มีความคาดหวังและเป้าหมายที่แตกต่างกันไปแต่จำเป็นต้องเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกัน การนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติจึงมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้ (Jantasorn, 2011)

1. ฝ่ายการเมือง (Politics) หมายถึง คณะรัฐมนตรีครอบคลุมถึงระบบรัฐสภาโดยดำเนินการกระทำออกมาลักษณะการบัญญัติเป็นกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี กฎกระทรวง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องรับไปปฏิบัติ โดยฝ่ายการเมืองมีบทบาทการใช้อำนาจในการ ควบคุม กำกับ ติดตาม พิจารณาปรับปรุงนโยบาย ยุติหรือถ่ายโอนนโยบายสาธารณะ เป็นต้น

2. ระบบราชการ (Bureaucracy) หมายถึง หน่วยงานของรัฐ เช่น กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานเทียบเท่า โดยดำเนินการตามบทบาทหน้าที่เชื่อมประสานฝ่ายการเมืองกับบทบาทเป็นผู้ปฏิบัติการการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ซึ่งโดยประสิทธิภาพและประสิทธิผลการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น สมรรถนะขององค์การ โครงสร้างขององค์การ จำนวนและคุณภาพของบุคลากร งบประมาณสนับสนุน ระบบการติดต่อสื่อสาร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ทำเลที่ตั้ง ฯลฯ

3. ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Bureaucrats) หมายถึง บุคลากรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติการมีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งแบ่งออกเป็นหลายระดับ เช่น บทบาทผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง โดยสมรรถนะของบุคคลเหล่านี้มักขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ (Goals) ค่านิยม (Values) แรงจูงใจ (Incentives) ตลอดจนพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันออกไป เป็นต้น

4. ผู้ได้รับผลจากนโยบาย (People affected by policy) หมายถึง ประชาชนหรือผู้รับบริการ (Clients) ทั้งมีตัวตน (Individual) กลุ่ม (Groups) ตลอดจนหน่วยงานภาคเอกชน (Private Sector) ซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติทั้งในแง่เชิงบวกหรือเชิงลบซึ่งอาจเรียกว่าผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในนโยบายสาธารณะนั้น ๆ นอกจากนั้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในลักษณะกลุ่มผลประโยชน์ (Interest Group) อาจดำเนินการเรียกร้อง คัดค้าน สนับสนุน ลงประชามติ (Referendum) ประชาพิจารณ์ (Public Hearing) ตอรอง (Bargain) กับฝ่ายกุมอำนาจในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยมากมายจึงเป็นเหตุจำเป็นให้ต้องมีการศึกษาการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อมิให้ประสบกับปัญหาจนพบกับความล้มเหลว (Thamrongthanyawong, 2006 : 396) ความล้มเหลวของนโยบาย (Policy failure) ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตามเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับนักทฤษฎีนโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (Younis & Davidson, 1990 : 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติและแนวทางการปฏิบัติที่ระบุอย่างเฉพาะเจาะจง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงงานกิจวัตรขององค์การซึ่งเป็นเงื่อนไขที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว (Mountjoy and O'Toole, 1979) การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญจึงต้องดำเนินการอย่างที่เป็นไปตามหลักวิชาการที่มีความสลับซับซ้อนเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลรวมถึงองค์กรหลากหลายซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบาย อย่างไรก็ตาม Yavaprabhas (2007 : 101) ได้อธิบายถึงปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ว่าจากการทบทวนผลงานวิชาการในทศวรรษที่ผ่านมา พบว่ามีปัจจัยหลายประการที่กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ (1) ลักษณะนโยบายนั้น ๆ (2) วัตถุประสงค์ของนโยบาย (3) ความเป็นไปได้ทางการเมือง (4) ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี (5) ความพอเพียงของทรัพยากร (6) ลักษณะของหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ (7) ทศคติของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ (8) กลไกภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ดังนั้นเพื่อเป็นการทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในภาคทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติอันจะเป็นประโยชน์ต่อแนวปฏิบัติการให้ประสบความสำเร็จ ป้องกันความล้มเหลว จึงต้องทำความเข้าใจองค์ความรู้ในภาคทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติว่ามีขั้นตอนระบบและกลไกอย่างไร รวมไปถึงศึกษาปัจจัยต่างที่เกี่ยวข้องที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวว่ามีอะไรบ้าง บทความนี้ผู้เขียนจึงกำหนดวัตถุประสงค์จะนำเสนอตัวแบบเชิงทฤษฎีในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการทำความเข้าใจในภาคส่วน หรือเรียกว่าการนำเสนอวิธีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับทฤษฎีหรือที่เป็นไปได้ในเชิงทฤษฎี

ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ

การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (Public Policy Implementation) หรือการบริหารนโยบายโดยชี้ให้เห็นถึงการกระทำที่อาศัยกลไกทางการบริหารมาทำให้นโยบายถูกปฏิบัติหรือดำเนินงานอย่างจริงจังโดยองค์การที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นการแสวงหาวิธีการและแนวทางเพื่อปรับปรุงนโยบาย แผนงานและโครงการให้ดีขึ้นซึ่งครอบคลุมถึงสมรรถนะขององค์การ พฤติกรรมขององค์การ ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล การใช้ทรัพยากรทางการบริหารทั้งหมด ตลอดจนความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงสภาพแวดล้อมและตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ระบุไว้ ซึ่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารหรือระบบราชการ กลุ่มกดดัน องค์กรชุมชนหรือภาคประชาสังคม (Nimpanich, 2004 : 139; Jantarasorn, 2011 : 297) การนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญหลายประการทั้งนี้ นโยบายสาธารณะมี

ผลกระทบโดยตรงต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของพลเมือง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ อาจส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้ตัดสินใจนโยบายรวมถึงหน่วยงานผู้ทำหน้าที่ปฏิบัติการตลอดจนถึง ประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบจากนโยบาย ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติจึงมีการศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการนโยบายสาธารณะอย่างลึกซึ้ง โดยได้รับความ สนใจจากกลุ่มนักรัฐศาสตร์และนักรัฐประศาสนศาสตร์ ช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1970 (Nimpanich, 2004 : 137-138) อย่างไรก็ดีรูปแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ จำแนกออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ (1) ทฤษฎี การนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่าง (Top-down Theories of Implementation) ทฤษฎีการนำนโยบายไป ปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up Theories of Implementation) ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบผสม (Hybrid Theories of Implementation) รายละเอียดจะนำเสนอต่อไปนี้

ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่าง (Top-down Theories of Implementation)

แนวทางตามทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับความสามารถของผู้กำหนดนโยบายในการกำหนดวัตถุประสงค์ของ นโยบายอย่างชัดเจน รวมไปถึงการติดตาม กำกับดูแลและควบคุมการนำนโยบายไปปฏิบัติ สำหรับสมมติฐานของ ทฤษฎีนี้ คือ (1) การนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มต้นมาจากการตัดสินใจของรัฐบาลกลาง (2) เน้นที่กระบวนการ ทางการเมืองตามทฤษฎีระบบ (3) มักไม่สนใจผลกระทบของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติที่มีต่อการให้บริการตาม นโยบาย (4) นโยบายเป็นปัจจัยนำเข้า (inputs) และการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิต (outputs) และ (5) แนวการศึกษาที่เน้นบทบาทการใช้อำนาจของผู้นำ สำหรับผลงานของนักวิชาการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ ผลงาน ของเพรสแมน (Pressman) และวิลดาฟสกี (Wildavsky) ในปี ค.ศ.1973 ผลงานของฟาน มีเตอร์ (Van Meter) และฟาน ฮอร์น (Van Horn) ปี ค.ศ.1975 ผลงานของบาร์แดช (Bardach) ปี ค.ศ.1977 และผลงานของซา บาเตียร์ (Sabatier) และ แมซแมนเนียน (Mazmanian) ปี ค.ศ.1979, 1980 และ 1983 ฯลฯ

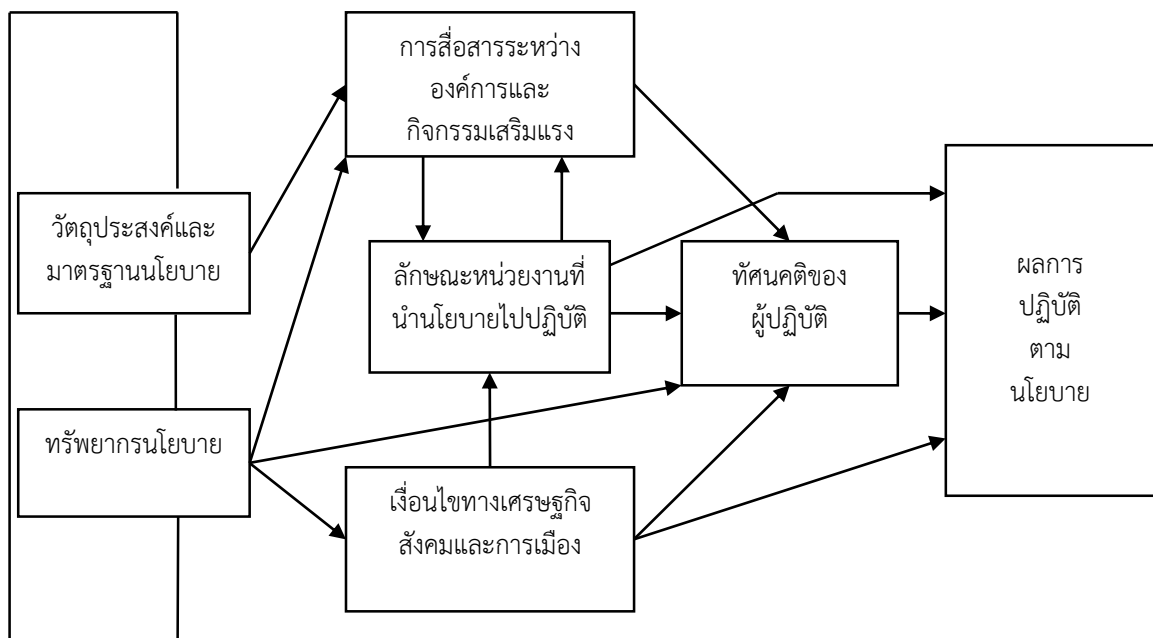
1. ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น

1.1. แนวคิดพื้นฐานของตัวแบบ ตัวแบบนี้พัฒนาโดย Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1976 : 445-488) ได้กล่าวถึงตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เมื่อปี ค.ศ. 1975 เรื่อง “The Policy Implementation Process A Conceptual Framework” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงกระบวนการของการ นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งได้ตั้งชื่อตัวแบบนี้ว่า “A Model of the Policy Implementation Process” ตัวแบบนี้ เป็นการศึกษากำหนดนโยบายไปปฏิบัติ โดยใช้ตัวแบบทั่วไป ซึ่งเป็นผลงานของแวน มีเตอร์ (Van Meter) และแวน ฮอร์น (Van Horn) ที่พัฒนามาจากตัวแบบการวิเคราะห์ระบบการเมืองของอีสตัน(Easton)ผนวกกับการนำผล การศึกษาทางทฤษฎีองค์การที่ส่งผลหรือเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานมาประยุกต์เข้าด้วยกัน ตัวแบบนี้ แม้จะไม่ใช่เป็นความพยายามแปรโดยตรงที่จะประสานตัวแบบต่าง ๆ ตามห้าแนวทางข้างต้นก็ตาม แต่กรอบของตัวแบบก็ ได้รวมตัวแปรบางส่วนของตัวแบบอื่น ๆ เข้าไว้ด้วยกันมากพอที่จะช่วยให้การศึกษาสภาพทั่วไปของปัญหาการนำ นโยบายไปปฏิบัติในลักษณะที่กว้างกว่าตัวแบบอื่น

1.2. องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีองค์ประกอบที่ สำคัญ ได้แก่ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (Policy Standards and Objectives) ทรัพยากรนโยบาย (Policy Resources) การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการเสริมแรง (Inter-Organizational Communication and Enforcement Activities) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (The Characteristics of Implementing Agencies) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (Economic, Social and Political Conditions) และความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ (The Disposition of Implementers)

1.3. จุดเด่นของตัวแบบ แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น ได้ตั้งข้อสังเกตในการนำตัวแบบไปใช้อธิบาย ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้ 3 ประการ คือ (1) กระบวนการสื่อสาร ถือได้ว่าเป็นตัวเชื่อมโยง

ระหว่างมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การสื่อสารระหว่างหน่วยงานและกิจกรรมการส่งเสริม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และการยอมรับในตัวผู้ปฏิบัติ (2) ปัญหาด้านความสามารถ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น ได้กล่าวว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับความสามารถของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติว่าสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้หรือไม่ ปัญหาด้านความสามารถนี้เกี่ยวข้องกับตัวแปร 4 ประการ ได้แก่ ทรัพยากรของนโยบายการสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง (3) ความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติไม่ยอมรับในสิ่งที่ต้องทำ ปัญหานี้จะเกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรของนโยบาย การสื่อสารและกิจกรรมการส่งเสริม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง



ภาพที่ 1 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวนมีเตอร์และแวนฮอร์น

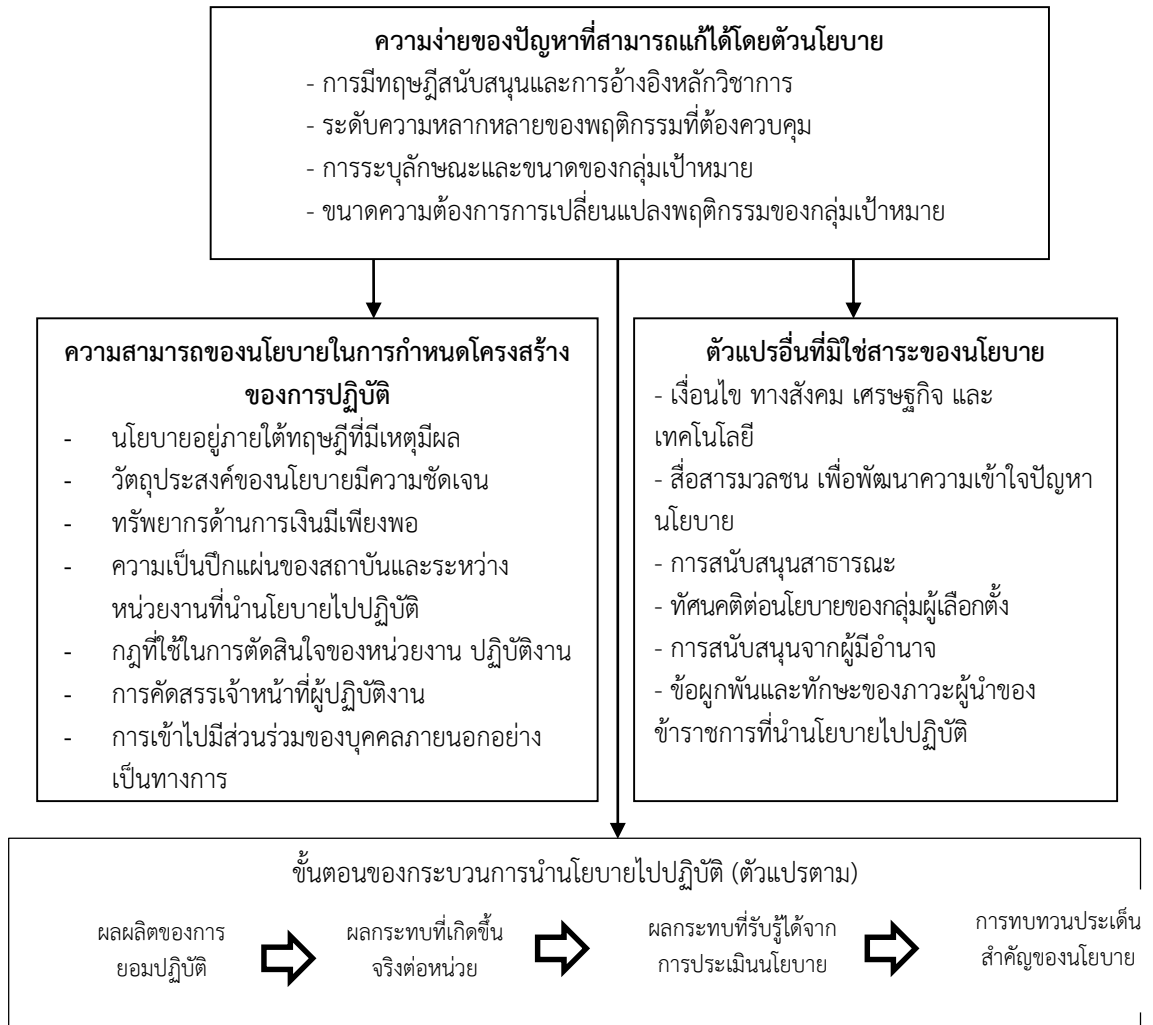
ที่มา : Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1976 : 488)

2. ตัวแบบการวิเคราะห์กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของซาบาเตียร์และแมชมาเนียน

2.1. แนวคิดพื้นฐานของตัวแบบ พอล ซาบาเตียร์และเดเนียล แมชมาเนียน (Paul Sabatier & Daniel Mazmanian, 1980) ได้แบ่งลักษณะของนโยบายออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อสร้างให้เกิดความเข้าใจของการศึกษาโดยรวม และได้ทำการศึกษาก่อนนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติโดยการมองจากตัวแบบที่เป็นเหตุเป็นผล โดยพิจารณาจากความซับซ้อนของนโยบายและความหลากหลายของปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว

2.2. องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ ตัวแบบของซาบาเตียร์ และแมชมาเนียน มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของนโยบาย ซึ่งถูกระบุไว้ในนโยบายแล้ว ความสามารถของนโยบายที่ช่วยกำหนดโครงสร้างการปฏิบัติงานให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้ และผลกระทบโดยรวมของตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่มีต่อการสนับสนุนในการดำเนินนโยบายให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.3. จุดเด่นของตัวแบบ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ชัดเจนและมีความแน่นอน นโยบายจะต้องมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีที่เหมาะสม ต้องมีการให้อำนาจแก่หน่วยปฏิบัติอย่างเพียงพอในการดำเนินการ ผู้นำของหน่วยปฏิบัติมีความสามารถทางการบริหารและทักษะทางการเมือง นโยบายต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากประชาชนและผู้นำคนสำคัญทางฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร ตลอดทั้งกระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่งผลให้การนำตัวแบบของซาบาเตียร์และแมซมานีเยนไปใช้ให้ประสบผลสำเร็จ



ภาพที่ 2 ตัวแบบการวิเคราะห์กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (General Model of Implementation Process)

ที่มา : Sabatier & Mazmanian (1980)

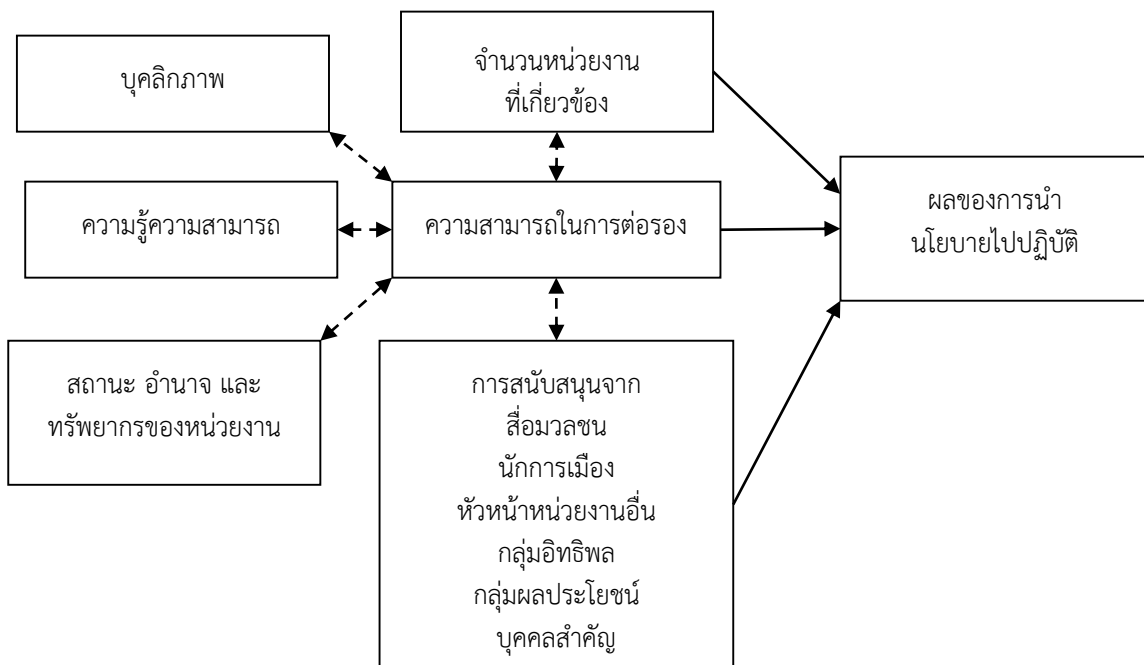
3. ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)

3.1. แนวคิดพื้นฐานของตัวแบบ ตัวแบบการวิเคราะห์นี้มีพื้นฐานที่มาจากการศึกษาของ อัลลิสัน (Alison), เพรสแมน (Pressman), วิลดาฟสกี (Wildavsky), บาร์แดช (Bardach), ซาบาเตียร์ (Sabatier) และแมซมานีเยน (Mazmanian) ตามลำดับ ตัวแบบวิเคราะห์นี้เชื่อว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเกิด

จากความสามารถของผู้เล่น หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์การ กลุ่มหรือสถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์การ โดยเห็นว่าการฟ้องร้องกัน วิธีการมีส่วนร่วม เป็นสิ่งที่ยากที่จะเกิดขึ้นได้ ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ธรรมดาที่เกิดขึ้นในองค์การ และในระบบสังคมทั่วไป การตั้งความคาดหวัง หรือการหวังจะให้ทุกฝ่ายเห็นชอบและปฏิบัติตามนโยบายเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก ทั้งนี้เพราะนโยบายก็คือการเมืองซึ่งเป็นเรื่องของการจัดสรรแบ่งปันสิ่งที่มีคุณค่าเพื่อสังคม ซึ่งแน่นอนย่อมจะมีทั้งผู้ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ ดังนั้น จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่ทุกฝ่ายจะต้องคอยปกป้องผลประโยชน์ของตน

3.2. องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) มีองค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ ได้แก่ ความสามารถในการเจรจา สถานะของอำนาจ และทรัพยากรที่มีอยู่ของหน่วยงานในฐานที่จะใช้เป็นเครื่องมือต่อรองของบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์การ (Players) จำนวนหน่วยงานที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากนักการเมือง สื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์ บุคคลสำคัญต่าง ๆ รวมถึงสภาพความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพความรู้ ความสามารถความชำนาญในการต่อรองของผู้เล่น

3.3. จุดเด่นของตัวแบบ ตัวแบบนี้จุดเด่น คือ การบริหารความขัดแย้งการแสวงหาผู้สนับสนุนหรือการยอมรับ การโฆษณาชวนเชื่อ การรู้จักสร้างเงื่อนไขและหาข้อต่อรองในการจัดสรรทรัพยากรทั้งระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลหน่วยงาน ตลอดจนองค์การต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 3 ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)

ที่มา : Pressman and Wildavsky, 1973 ; Bardach, 1977; Sabatier and Mazmanian, 1980

ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up Theories of Implementation)

ทฤษฎีนี้เน้นผู้ปฏิบัติเชิงพื้นที่ในฐานะผู้ให้บริการและมองการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการต่อรองที่เกิดในเครือข่ายของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นช่วงปลายทศวรรษ 1970 ถึงทศวรรษ 1980 สมมติฐานของทฤษฎีนี้ ได้แก่ (1) ผลลัพธ์ทางการเมืองที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย (2) การเชื่อมโยงเชิงสาเหตุและผลตามความเชื่อของทฤษฎีจากบนลงล่างก็อาจไม่เป็นจริงเสมอไปหรืออาจไม่ได้ผลจริง

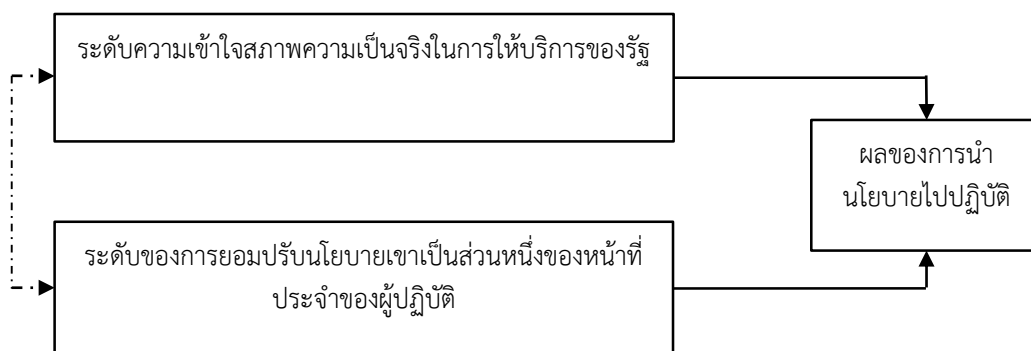
ตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย (3) สนใจศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในระดับของการให้บริการและสาเหตุที่แท้จริงที่มีผลต่อการปฏิบัติในระดับล่าง (4) การศึกษาจะเริ่มจากการระบุเครือข่ายของตัวแสดงในการให้บริการที่แท้จริงเป็นอย่างไร และ (5) ปฏิเสธแนวคิดนโยบายเริ่มมาจากระดับบนและส่งนโยบายลงมาให้ผู้ปฏิบัติเพื่อปฏิบัติตามจะให้ผลสำเร็จมากที่สุด แต่มีแนวคิดว่าการใช้ดุลพินิจการให้บริการระดับล่างเป็นปัญหาที่แท้จริงมากกว่าการพิจารณาจากระดับบน สำหรับผลงานนักวิชาการที่สำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ ลิปสกี (Lipsky) ปี ค.ศ.1971 และ เอลมอร์ (Elmore) ปี ค.ศ.1980 และเจิน (Hjern) ปี ค.ศ.1982 ฯลฯ

1. ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process Model) ของลิปสกี (Lipsky)

1.1 แนวคิดพื้นฐานของตัวแบบ ตัวแบบนี้ได้ชื่อว่าอำนาจขององค์กรไม่ได้อยู่ในตำแหน่งทางรูปนัยแต่อำนาจที่แท้จริง จะอยู่กระจัดกระจายทั่วไปไปในองค์กร ในแง่ที่ว่าสมาชิกขององค์กรทุกคนมีอำนาจในการใช้วิจารณญาณ ของตนเองได้ ดังนั้นตัวแบบนี้จึงเชื่อว่าผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นขึ้นอยู่กับระดับ ความเข้าใจ สภาพความเป็นจริงในการให้บริการของผู้กำหนดนโยบายและระดับการยอมรับนโยบายเข้าเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวันของผู้ปฏิบัติ ตัวแบบนี้พัฒนามาจากนักสังคมวิทยาพยายามจะสร้างกรอบการมองหาสภาพความเป็นจริง (Social Reality)

1.2 องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ ตัวแบบนี้เชื่อว่าอำนาจขององค์กรไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย (Formal Positions) ซึ่งได้แก่ หัวหน้าองค์กรหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยเฉพาะในทางตรงกันข้าม อำนาจที่แท้จริงอยู่กระจัดกระจายกันทั่วไปในองค์กรซึ่งหมายความว่าสมาชิกขององค์กรทุกคน มีอำนาจในแง่ของการใช้วิจารณญาณโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการมีหน้าที่ต้องติดต่อกับประชาชนอย่างใกล้ชิดหรือที่ลิปสกี (Lipsky) เรียกว่า “Street-Level Bureaucrats” (Jantarasorn. 2011 : 145) สามารถใช้วิจารณญาณ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะควบคุมได้ การยืดเยื้อโครงการใหม่ๆ ที่จะไปมีผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวันของข้าราชการเหล่านี้ มักจะไร้ผล นอกเสียจากข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติจะยอมรับหรือปรับนโยบาย แนวทางการปฏิบัติเหล่านี้เข้าไป เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวันของเขาเอง ดังนั้นการที่จะนำเทคนิคทางการบริหารหรือวิธีการ พัฒนาใหม่ๆ มาใช้ก็ดี การออกแบบแบบแผน เพื่อหวังจะให้ข้าราชการที่รับผิดชอบในด้าน การบริการประชาชนทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นก็มักจะไร้ผลคุณค่าของตัวแบบนี้อยู่ที่การแสดงให้เห็นว่าในบางครั้งการกำหนดนโยบาย การออกแบบโครงการเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติ ซึ่งอาจจะเป็นข้าราชการหรือประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมด้วยก็ดีจำเป็นที่ จะต้องพัฒนามาจากเบื้องล่าง และการพัฒนาในลักษณะดังกล่าวที่จะเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์นั้น จำเป็นจะต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) เพื่อให้เข้าใจสภาพความเป็นจริงและ พฤติกรรม การปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจริง ๆ อย่างชัดเจน (Jantarasorn. 2011 : 145)

1.3 จุดเด่นของตัวแบบ ตัวแบบนี้ให้ความสำคัญกับอำนาจการใช้วิจารณญาณของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวข้าราชการซึ่งเป็นฟันเฟืองสำคัญในการปฏิบัติการนโยบาย



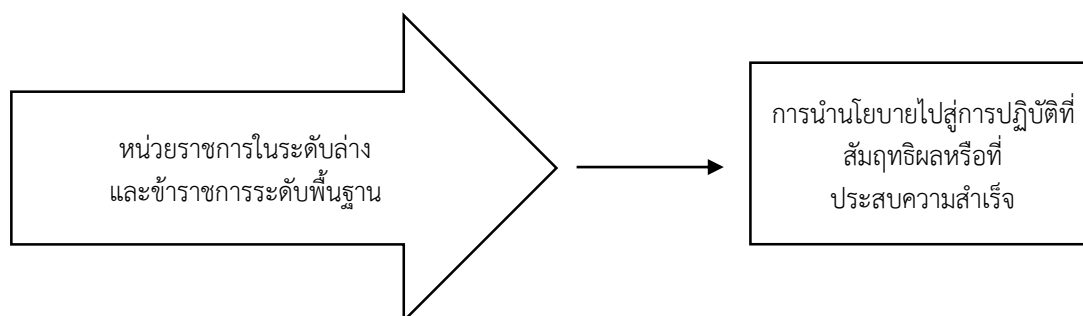
ภาพที่ 4 การนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการของลิปสกี (Lipsky)
ที่มา : Woradech Jantarason. 2009 : 145

2. ตัวแบบการวิเคราะห์หน่วยงานในระดับล่างและข้าราชการระดับพื้นฐาน (Backward Mapping or Bottom up Perspective Model)

2.1. แนวคิดพื้นฐานของตัวแบบ แนวคิดของตัวแบบการวิเคราะห์หน่วยงานในระดับล่างและข้าราชการระดับพื้นฐาน (Backward Mapping or Bottom up Perspective Model) คือ ในทฤษฎีของเอลมอร์ (Elmore) เห็นว่าการวิเคราะห์การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ผ่านมา มุ่งเน้นไปที่กลุ่มผู้มีตำแหน่งสูง ตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติตามความเป็นจริงแล้วได้มีการเรียกร้องให้มุ่งความสนใจหรือความเอาใจใส่ไปที่กลุ่มบุคคลที่มีส่วนรับผิดชอบของการทำให้เกิดผลลัพธ์เกิดขึ้นมากกว่า เมื่อเป็นเช่นนี้ ตัวแบบการวิเคราะห์นั้นจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะเสนอตัวแบบการวิเคราะห์การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีลักษณะตรงกันข้ามกับตัวแบบหรือแนวทางการวิเคราะห์จากบนลงล่าง

2.2. องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบการวิเคราะห์หน่วยงานในระดับล่างและข้าราชการระดับพื้นฐาน (Backward Mapping or Bottom up Perspective Model) คือ การกำหนดเป้าหมายของนโยบายจะเป็นเรื่องของผู้ที่มีหน้าที่ในการตัดสินใจ

2.3. จุดเด่นของตัวแบบ จุดเด่นของตัวแบบการวิเคราะห์หน่วยงานในระดับล่างและข้าราชการระดับพื้นฐาน (Backward Mapping or Bottom up Perspective Model) คือ เน้นให้ความสำคัญกับหน่วยงานในระดับล่างและข้าราชการระดับพื้นฐานเป็นสำคัญ



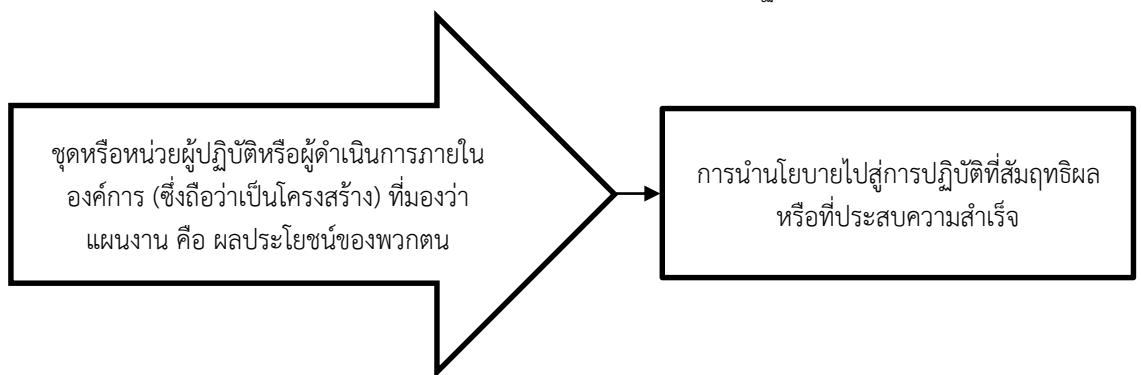
ภาพที่ 5 ตัวแบบการวิเคราะห์หน่วยงานในระดับล่างและข้าราชการระดับพื้นฐาน
ที่มา : Backward Mapping or Bottom up Perspective Model Elmore, 1978 : 185

3. ตัวแบบการวิเคราะห์โครงสร้าง (The Model of Structure)

3.1. แนวคิดพื้นฐานของตัวแบบ แนวคิดของตัวแบบการวิเคราะห์โครงสร้าง (The Model of Structure) คือ การเน้นไปที่โครงสร้างของการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติ และตรงข้ามกับการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติแบบบนลงล่าง โดยตัวแบบนี้เชื่อว่าชุดหรือหน่วยผู้ปฏิบัติหรือผู้ดำเนินการภายในองค์กรที่มองว่าแผนงานคือผลประโยชน์ของพวกเขาคนมีผลต่อการนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สัมฤทธิ์ผล

3.2. องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบการวิเคราะห์โครงสร้าง (The Model of Structure) คือ ชุดหรือหน่วยของผู้ปฏิบัติหรือผู้ดำเนินการชุดต่าง ๆ ที่เป็นฝ่ายในการนำแผนหรือแผนงานไปปฏิบัติ

3.3. จุดเด่นของตัวแบบ เหมาะสำหรับการวิเคราะห์กระบวนการนโยบายโดยมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากนโยบายสาธารณะว่าเอประโยชน์ต่อองค์การใดในโครงสร้างของรัฐ



ภาพที่ 6 ตัวแบบการวิเคราะห์โครงสร้าง (The Model of Structure) (Hjern, 1982 : 211)

ทฤษฎีการนํานโยบายไปปฏิบัติแบบผสม (Hybrid Theories of Implementation)

ทฤษฎีการนํานโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่างและล่างขึ้นบนเป็นประเด็นโต้แย้งทางวิชาการอยู่หลายปี นักวิจัยหลายคนจึงพยายามสังเคราะห์ทฤษฎีทั้งสองเข้าด้วยกัน เช่น เอลมอร์ (Elmore) ปี ค.ศ.1985 ซาบาเตียร์ ปี ค.ศ.1986 และก็อกกิน (Goggin) และคณะเมื่อปี ค.ศ.1990 ทฤษฎีผสมนี้รวมเอาองค์ประกอบทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกันเพื่อปิดจุดอ่อนของแต่ละฝ่าย เป็นต้นว่า (1) ทฤษฎีบนลงล่างเน้นการเริ่มต้นจากข้างบนมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างทฤษฎีทั่วไป ยึดถือตามแนวกระบวนการและขั้นตอนนโยบาย เน้นการนำการตัดสินใจระดับบนไปปฏิบัติ ยึดประชาธิปไตยแบบตัวแทนหรือตัวแบบผู้นำ (2) ทฤษฎีล่างขึ้นบนเริ่มต้นจากล่างและขยายออกไปทางข้าง มีจุดมุ่งหมายที่จะพรรณนาและอธิบายปฏิกิริยาของตัวแสดงในการให้บริการถือว่าขั้นการนํานโยบายไปปฏิบัติแยกไม่ออกจากขั้นการก่อรูปหรือยึดตามหลักการหลอมรวม (Fusionist model) มากกว่าจะกระจายออกไป ปฏิเสธขั้นตอนของนโยบายซึ่งอธิบายว่าไม่มีทางที่ระดับบนจะคุมระดับล่างได้หมดเนื่องจากระดับล่างมีดุลพินิจและผลประโยชน์เป็นของตัวเอง ทฤษฎีล่างขึ้นบนยึดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมกล่าวคือนอกจากผู้นำแล้วยังต้องคำนึงถึงเจ้าหน้าที่ระดับท้องถิ่น ภาคเอกชนและกลุ่มเป้าหมายด้วย ดังนั้นการผสมตามทฤษฎีใหม่ทำให้เกิดแนวทางบูรณาการขึ้นมาจำนวนมาก

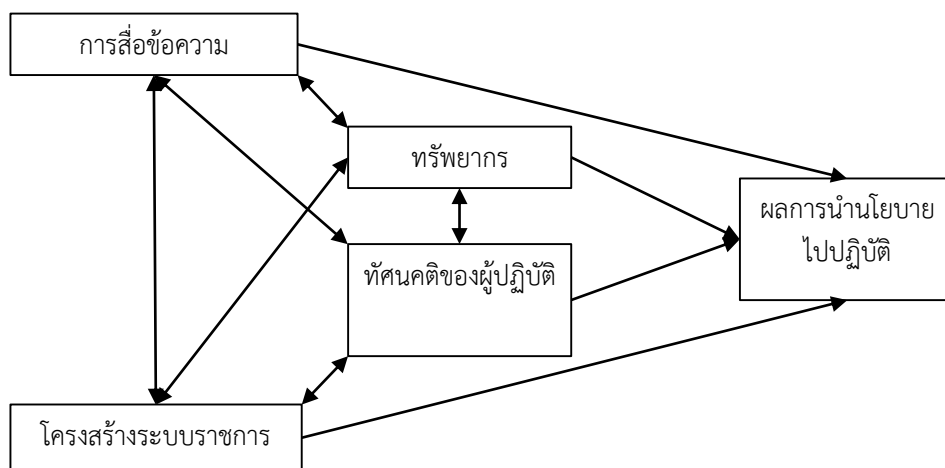
สำหรับผลงานนักวิชาการที่สำคัญในกลุ่มนี้ได้แก่ ผลงานของชาร์ฟ (Scharpf) เมื่อปี ค.ศ.1978 ผลงานของวิลฮือฟ-ฮีริเทียร์ (Heritier) ปี ค.ศ.1980 ผลงานของริปลีย์ (Ripley) และแฟรงกลิน (Franklin) ปี ค.ศ.1982 ผลงานของวินเตอร์ (Winter) ปี ค.ศ. 1990 ผลงานของ วรเดช จันทรศร (Woradech Jantarasorn, 2009)

1. ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (Interactions between Factor Models)

1.1. แนวคิดพื้นฐานของตัวแบบ ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (Interactions Between Factor Models) เป็นตัวแบบที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Edwards, George C.1980 : 148)

1.2 องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (Interactions Between Factor Models) คือ การสื่อสารข้อความ (Communication) ทรัพยากร (Resources) จุดยืนหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Dispositions or Attitudes of Implementer) และโครงสร้างระบบราชการ (Bureaucratic Structure)

1.3. จุดเด่นของตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (Interactions Between Factor Models) มีจุดเด่น คือ เป็นตัวแบบที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีปัจจัยคล้ายคลึงกับกับตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติของมิเตอร์และฮอร์น แต่ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบทางตรงและทางอ้อมของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ



ภาพที่ 7 ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (Interactions Between Factor Models)

ที่มา : Edwards, George C. (1980 : 148)

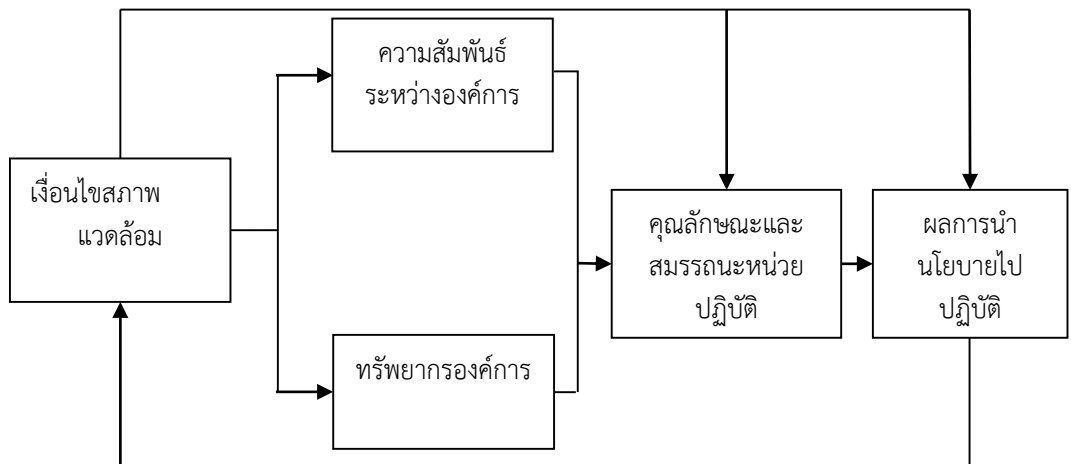
2. ตัวแบบการกระจายอำนาจ (A Model of Decentralization Program Implementation Process)

2.1 แนวคิดพื้นฐานของตัวแบบ Cheema, Shabbir G. & Rondinelli, Dennis A. (1983: 16) ได้พัฒนาตัวแบบการกระจายอำนาจ (A Model of Decentralization Program Implementation Process) ขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแผนงานการกระจายอำนาจในการนำนโยบายไปปฏิบัติในเอเชีย โดยมุ่งเน้นศึกษาสมรรถนะขององค์กรท้องถิ่นในการพัฒนาชนบท

2.2 องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบการกระจายอำนาจ (A Model of Decentralization Program Implementation Process) คือ เงื่อนไขทางสภาพแวดล้อม (Environmental Conditions) โครงสร้างระบบราชการ (Bureaucratic Structure) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร (Inter-Organizational Relationship) ทรัพยากรองค์การสำหรับการนำแผนงานไปปฏิบัติ (Organizational Resources for Program Implementation) และคุณลักษณะและสมรรถนะของหน่วยปฏิบัติ (Characteristics and Capabilities of Implementing Agencies) การให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจโดยมีสมมติฐานว่าผล

การปฏิบัติงาน และผลกระทบจากการนำแผนงานไปปฏิบัติในระดับท้องถิ่น เป็นผลจากอิทธิพลของกลุ่มตัวแปร 4 กลุ่ม ได้แก่ เงื่อนไขสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ ทรัพยากรองค์การสำหรับนำแผนงานไปปฏิบัติ คุณลักษณะและสมรรถนะของหน่วยงานปฏิบัติ

2.3 จุดเด่นของตัวแบบการกระจายอำนาจ (A Model of Decentralization Program Implementation Process) มีจุดเด่น คือ การประเมินความสำเร็จของแผนงานอาจทำได้ 2 วิธี วิธีแรก ทำการประเมินโดยพิจารณาจากพื้นฐานของวัตถุประสงค์ตามที่ระบุไว้ในเอกสารนโยบายของรัฐบาล โดยตรวจสอบวัตถุประสงค์เหล่านี้ด้วยการสร้างเครื่องมือชี้วัดที่เหมาะสม วิธีที่สอง ทำการประเมินผลงานจากผลกระทบทางสังคมและผลการพัฒนาที่เกิดขึ้น โดยพิจารณาจากเป้าหมายของการพัฒนาซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป



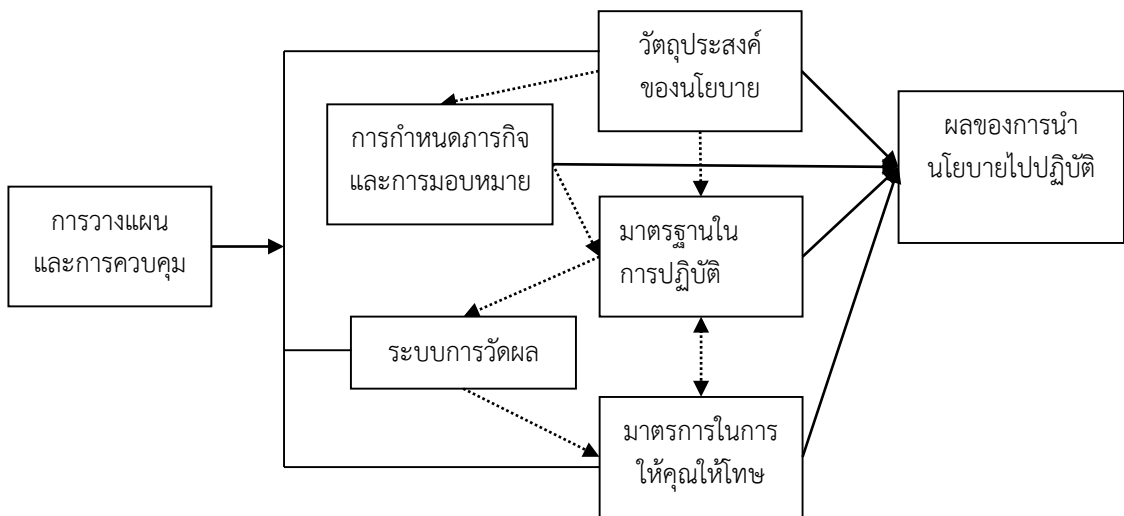
ภาพที่ 8 ตัวแบบการกระจายอำนาจ (A Model of Decentralization Program Implementation Process)
ที่มา : Cheema, Shabbir G. & Rondinelli, Dennis A. (1983 : 16)

3. ตัวแบบยืดหลักเหตุผล (Rational Model)

3.1 แนวคิดพื้นฐานของตัวแบบ ตัวแบบที่ยึดถือฐานคติที่ว่า “นโยบายที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และการกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยย่อยต่าง ๆ ขององค์การ มีระบบวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนระบบการให้คุณให้โทษ”

3.2 องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มต้นมาจากการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจว่าอะไรคือเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ผู้กำหนดนโยบายต้องการ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดภารกิจ มอบหมายงานหรือกำหนดความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งจะช่วยให้การประสานการปฏิบัติงานเป็นไปโดยราบรื่น การกำหนดมาตรฐานในการทำงานอำนวยความสะดวกให้เกิดระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ เป็นการง่ายที่ผู้บริหารนโยบายสามารถควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายได้อย่างตลอดเวลาและต่อเนื่อง และระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และการมีมาตรฐานในการทำงานที่เด่นชัดย่อมส่งผลให้การใช้ระบบการให้คุณให้โทษเป็นไปอย่างเป็นธรรมมากมากยิ่งขึ้น และการสร้างความเป็นธรรมในระบบจะช่วยเสริมสร้างให้มาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงขึ้นอีกด้วย

3.3. จุดเด่นของตัวแบบ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจว่าอะไรเป็นเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ผู้กำหนดนโยบายต้องการ



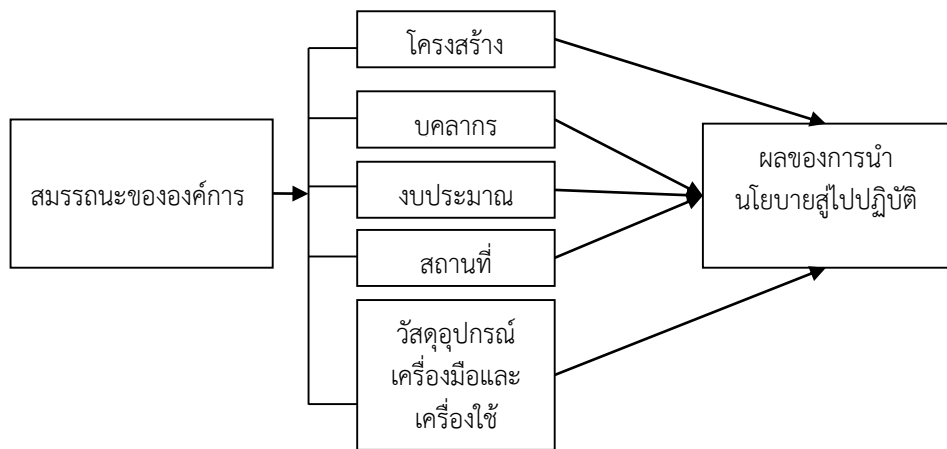
ภาพที่ 8 ตัวแบบยึดหลักเหตุผล (Rational Model) (Woradech Jantarasorn, 2009 : 131)

4. ตัวแบบทางการจัดการ (Management Model)

4.1 แนวคิดพื้นฐานของตัวแบบ ตัวแบบทางการจัดการเป็นการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเน้นให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การเพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ในลักษณะนี้โครงการจะประสบผลสำเร็จได้จึงจำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหาร และเทคนิคการจัดการอย่างเพียงพอ (Woradech Jantarasorn, 2011 : 134-135)

4.2 องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ ตัวแบบนี้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะขององค์การภาครัฐซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยสำคัญ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ บุคลากรขององค์การ งบประมาณในการดำเนินการ สถานที่ปฏิบัติการนโยบาย และวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ในการดำเนินการ ดังนั้น องค์การจึงต้องมีการวางแผน เตรียมความเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบย่อยเหล่านี้ให้สมบูรณ์

4.3 จุดเด่นของตัวแบบ ตัวแบบนี้ความพยายามที่จะศึกษาหาแนวทางแก้ไขอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยมุ่งเน้นการแก้ไขที่ตัวองค์การเจ้าภาพหลักหรือร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น การขาดเงินทุน การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากร ความล่าช้าในการจัดระบบงานต่าง ๆ เป็นต้น (Woradech Jantarasorn (2011 : 134)



ภาพที่ 9 ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model)

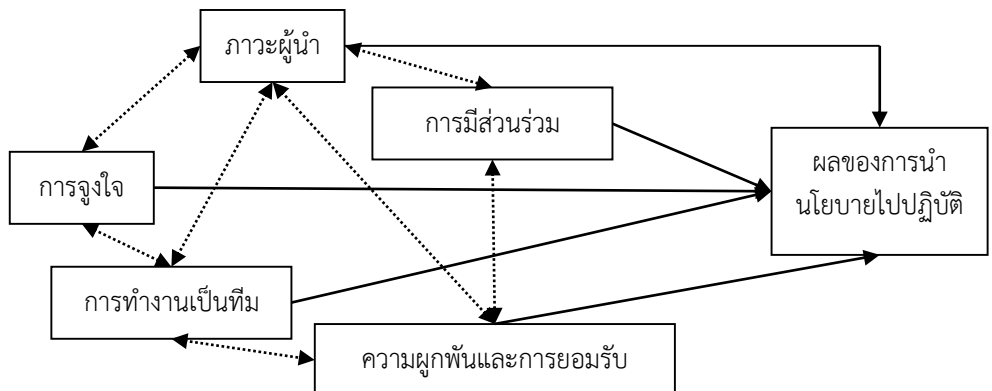
ที่มา : Woradech Jantarasorn (2011 : 134)

5. ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model)

5.1 แนวคิดพื้นฐานของตัวแบบ ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กรเป็นการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยการศึกษาในแง่ของการสร้างความผูกพันและการยอมรับ เพื่อมุ่งสนองตอบความต้องการทางจิตวิทยาและทางสังคมของมนุษย์ ความสนใจ ในลักษณะนี้ จึงเป็นเรื่องของการนำตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model) มาประยุกต์โดยตรง (Woradech Jantarasorn. 2011 : 135-136)

5.2 องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ ตัวแบบนี้มีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม และ ความผูกพันและการยอมรับ กล่าวคือการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมขององค์กรเป็นสำคัญเพราะจะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการจูงใจ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันโดยวิธีการให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการใช้ควบคุม

5.2 จุดเด่นของตัวแบบ การนำนโยบายไปปฏิบัติตามตัวแบบนี้ จึงเป็นเรื่องกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบาย โดยถือว่านโยบายเหล่านั้นมาจากผู้ปฏิบัติเองโดยตรงสามารถอธิบายได้ (Woradech Jantarasorn. 2011 : 135-136)



ภาพที่ 10 ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร

ที่มา : Woradech Jantarasorn (2011 : 136)

6. ตัวแบบกระบวนการ

6.1 แนวคิดพื้นฐานของตัวแบบ ตัวแบบกระบวนการ (The Policy-Program-Implementation Process, PPIP) พัฒนาขึ้นโดย Ernest R. Alexander (1985 : 403-426) โดยเขาเห็นว่ามิชอบจำกัด 2 ประการ ในการทำความเข้าใจกระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ (1) ความซับซ้อนของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกัน ซึ่งจะทำให้การนำนโยบาย ไปปฏิบัติขาดความราบรื่น ความซับซ้อนของกิจกรรมซึ่งเป็นต้นตอของปัญหาและเทคนิคการคำนวณความน่าจะเป็นที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา (2) วิธีการต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจะช่วยสร้างความเข้าใจเพียงบางส่วนและยังมีข้อบกพร่องอยู่หลายประการ ทฤษฎีเหล่านี้ควรเสนอกรอบทั่วไปในการศึกษาเพื่ออธิบายถึงกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ ชัดเจนและครอบคลุมถึงกรอบความคิดเชิงทฤษฎีในการศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจให้ครอบคลุมทั้งกระบวนการ

6.2 องค์ประกอบของตัวแบบ ตัวแบบกระบวนการให้ความสำคัญต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ เกี่ยวกับการเปลี่ยนรูปของความตั้งใจไปสู่กิจกรรมซึ่งเป็นกระบวนการเชิงปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง กระบวนการนี้ เริ่มต้นด้วยปัจจัยกระตุ้น (stimulus) การเคลื่อนไหวทางการเมืองเพื่อเป็นนโยบาย (policy) และต่อเนื่องด้วยการ กำหนดรายละเอียดของแผนงาน (program) แล้วจึงนำไปปฏิบัติ (implementation) โดยความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้

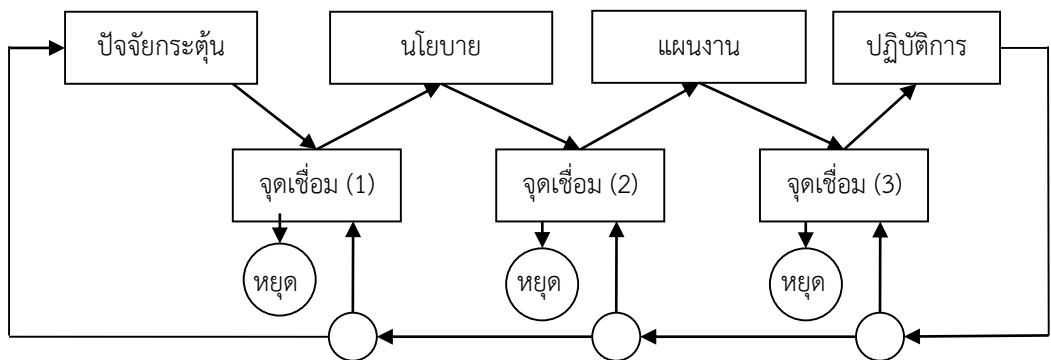
6.2.1 ปัจจัยกระตุ้น เป็นขั้นตอน ตระหนักถึงปัญหาและความชัดเจนของปัญหา แนวทางการ พัฒนานโยบาย คุณลักษณะของปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์หรือการรับรู้เกี่ยวกับปัญหานโยบาย และ ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นหรือการรับรู้ถึงผลกระทบจากนโยบายที่เคยปฏิบัติมาแล้ว

6.2.2 นโยบาย เป็นจุดที่ปัญหาจะถูกกำหนดให้อยู่ในกรอบนิยามของนโยบาย ดังนั้นใน กระบวนการนโยบาย แผนงานและการนำนโยบายไปปฏิบัติ คำสั่งจากผู้กำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติโดยกำหนด เป้าประสงค์และวิธีการในการบรรลุเป้าประสงค์

6.2.3 แผนงาน แผนงานต้องระบุทรัพยากรที่ต้องใช้และสถานที่ที่เหมาะสม การกำหนดชุดของ การกระทำและประชากรกลุ่มเป้าหมายที่จะได้รับประโยชน์

6.2.4 การนำนโยบายไปปฏิบัติ การปฏิบัติเพื่อให้แผนงานบรรลุผลประโยชน์ตามที่ตั้งใจไว้ เป็น ตัวแบบที่แสดงถึงการเชื่อมโยงต่อเนื่องของกระบวนการตามลำดับ ตั้งแต่ขั้นตอนปัจจัยกระตุ้นต่อไปยังการพัฒนานโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยอาศัยจุดเชื่อมโยงเป็นตัวประสานปัจจัยความซับซ้อน ซึ่งจุดเชื่อมโยงจะ เปิดโอกาสให้มีทางเลือกอื่นเข้ามา มีลักษณะดังนี้ (1) จากขั้นตอนที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้ (2) จากขั้นตอนต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นก่อน แต่ไม่รวมขั้นตอนก่อนหน้านี้ที่เพิ่งเกิดขึ้น (3) จากขั้นตอนย่อย หรือขั้นตอนก่อนหน้านี้อื่น ๆ ในลักษณะ ผลสะท้อนกลับหรือการประเมินผล (4) ขั้นตอนต่อไป ซึ่งอาจนำไปสู่ขั้นตอนย่อย โดยไม่รวมขั้นตอนที่ติดตามมา (5) ไปสู่ขั้นตอนก่อนความสมบูรณ์ของกระบวนการ

6.3 จุดเด่นของตัวแบบ ตัวแบบนี้ได้อธิบายกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ในแต่ละกรณี ตัวแบบกระบวนการจะแสดงความต่อเนื่องของกระบวนการตามลำดับ ตั้งแต่ขั้นตอน ปัจจัยกระตุ้น(เป้าประสงค์) จนถึงการพัฒนา นโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่ละขั้นตอนเชื่อมโยงด้วย “จุดเชื่อมโยง” ซึ่งเป็นตัวประสานความซับซ้อนของปัจจัยเชิงปฏิสัมพันธ์



ภาพที่ 11 ตัวแบบกระบวนการ (The Policy-Program-Implementation Process, PPIP)

ที่มา : Ernest R. Alexander (1985 : 403-426)

7. ตัวแบบเชิงบูรณาการ

7.1 แนวคิดพื้นฐานของตัวแบบ ตัวแบบนี้ ศาสตราจารย์ ดร. วรเดช จันทรศร (2011) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติเรียกว่า ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model) เป็นตัวแบบที่ผสมผสานตัวแปรสำคัญที่มาจากทั้ง 5 ตัวแบบ โดยตัวแปรตามคือ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งพิจารณาออกเป็น 3 มิติโดยมิติที่ 1 วัดจากผลผลิต ผลลัพธ์และผลลัพธ์สุดท้ายที่เกิดขึ้น มิติที่ 2 วัดจากผลกระทบของนโยบาย และมิติที่ 3 วัดจากผลของนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อประเทศชาติโดยรวม ส่วนตัวแปรอิสระประกอบด้วยสมรรถนะขององค์การประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม ภาวะผู้นำและความร่วมมือ และการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก (Jantarasorn, 2011)

7.2 องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ ตัวแบบการบูรณาการนี้เป็นเสมือนการผสมผสานตัวแปรที่เป็นตัวแปรสำคัญที่มาจากตัวแบบอื่น ได้แก่ การนำตัวแปรจากตัวแบบทางการจัดการ ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแบบทางการเมือง โดยได้กำหนดตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร ดังนี้

7.1.1 ตัวแปรจากตัวแบบประสิทธิภาพในการวางแผนและการควบคุม เป็นเงื่อนไขหนึ่งสำคัญในการสร้างให้เกิดความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ ได้แก่ ความชัดเจนและความเป็นไปได้ของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน ระบบการติดตาม ควบคุม และประเมินผลนโยบาย และความเป็นธรรมของมาตรการในการให้คุณให้โทษ

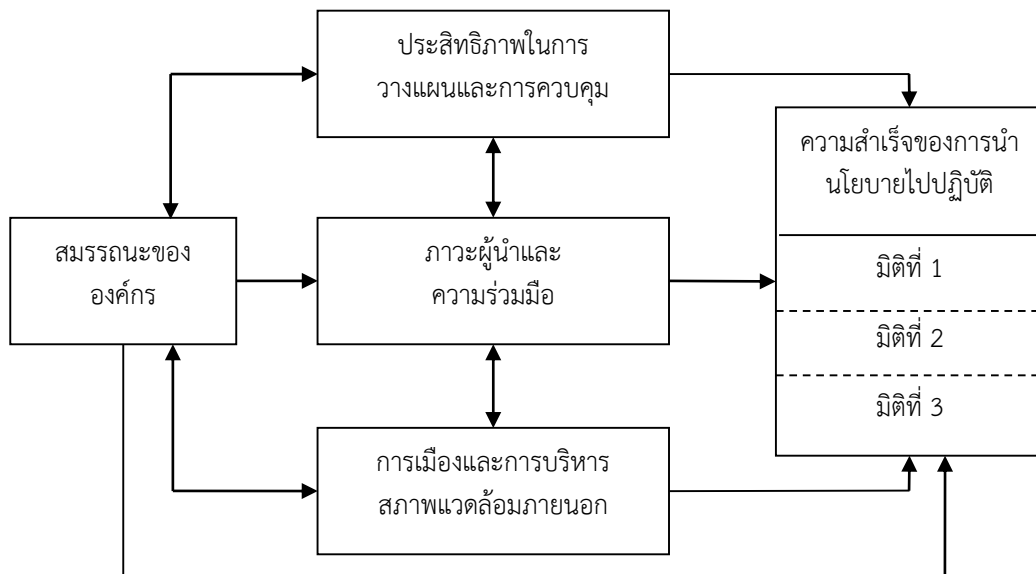
7.2.2 ตัวแปรจากตัวแบบสมรรถนะขององค์การหรือหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ โครงสร้างองค์กร งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ นโยบายจะสำเร็จได้นั้นส่วนหนึ่งมาจากความแข็งแกร่งของสมรรถนะที่องค์การ

7.2.3 ตัวแปรจากตัวแบบภาวะผู้นำและความร่วมมือ กล่าวคือการนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารในหน่วยงานจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม รู้จักใช้วิธีจูงใจในเชิงบวกแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สมาชิกในองค์กรดึงสมรรถนะของตนมาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และให้ความร่วมมือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกิดความผูกพันและการยอมรับจากสมาชิกคนอื่น จนกลายเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

7.2.4 ตัวแปรจากตัวแบบการเมืองและการบริหารสภาพแวดล้อมภายนอก ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นเกิดจากความสามารถของผู้เล่น (Players) หรือตัวแทนขององค์การ กลุ่ม หรือ สถาบัน ตลอดจนความสัมพันธ์กับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ตัวแปรนี้ได้แก่ ระดับความสนับสนุนหรือต่อต้านจากฝ่าย

ต่าง ๆ จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและระดับการพึ่งพาที่ต้องมีระหว่างหน่วยงาน ความสามารถในการเจรจาต่อรองสภาพแวดล้อมภายนอก และเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

7.3 จุดเด่นของตัวแบบ ตัวแบบนี้ได้บูรณาการคัดเลือกเอาตัวแปรสำคัญๆ ที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ



ภาพที่ 12 ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrative Model)

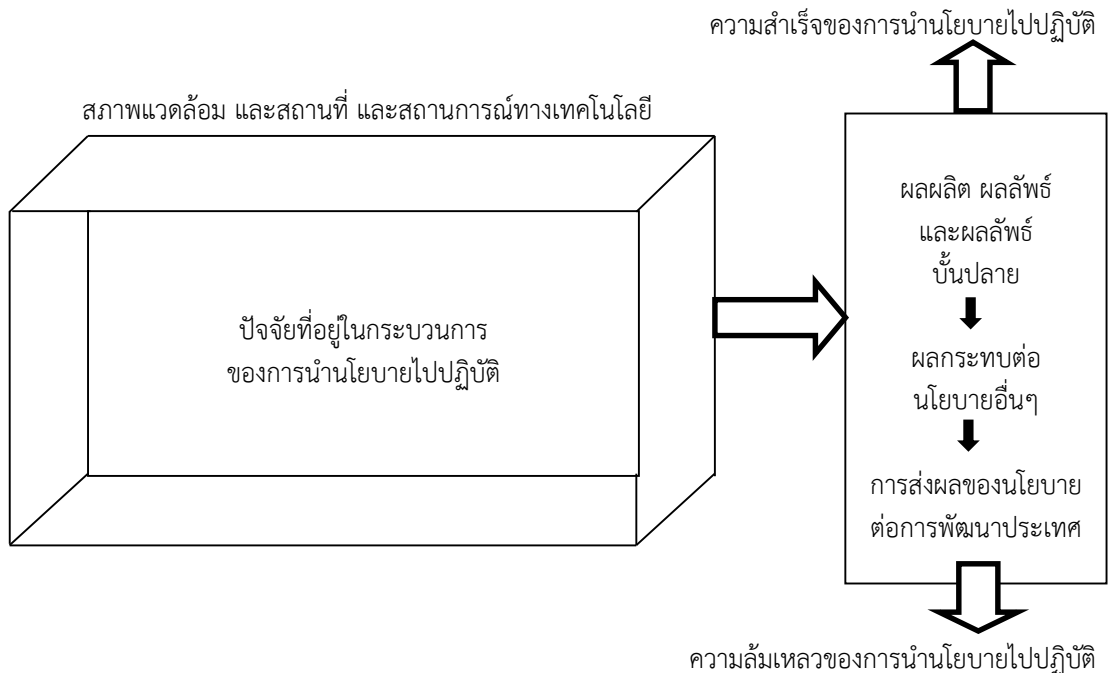
ที่มา: Woradech Jantarasorn, (2011)

8. ทฤษฎีเชิงบูรณาการของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

8.1 แนวคิดพื้นฐานของตัวแบบ ตัวแบบนี้ถูกสังเคราะห์ขึ้นโดย ศาสตราจารย์ ดร. วรเดช จันทรศร (2011) โดยการสังเคราะห์ผลงานของนักวิชาการโดยใช้ทฤษฎีนิรนัย (Deductive Theory) และทฤษฎีอุปนัย (Inductive Theory) แล้วบูรณาการผลของการศึกษานำมาพัฒนาเป็นตัวแบบทางทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎีเชิงบูรณาการของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (An Integrated Theory of Public Policy Implementation) โดยสรุปแล้วเป็นตัวแบบทางทฤษฎีที่มีโครงสร้าง และปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีลักษณะของการเชื่อมโยงกันอย่างหลวมๆ เป็นตัวแบบที่มีความยืดหยุ่น (Flexible) และมีพลวัต (Dynamic)

8.2 องค์ประกอบของตัวแบบ ตัวแบบนี้ประกอบไปด้วยมิติ (Dimension) 3 ด้าน คือ ด้านเวลา (Times) ด้านสภาพแวดล้อม และสถานที่ (Contexts) และด้านสถานการณ์ทางเทคโนโลยี (Technological Circumstances)

8.3 จุดเด่นของตัวแบบ ตัวแบบนี้เน้นว่าเป็นการสังเคราะห์ตัวแปรที่มีความสำคัญของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติตามบูรณาการทั้งทฤษฎีนิรนัย (Deductive Theory) และทฤษฎีอุปนัย (Inductive Theory) หลอมรวมมาเป็นตัวแบบที่ยืดหยุ่นอย่างเหมาะสม



ภาพที่ 13 ทฤษฎีเชิงบูรณาการของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ
ที่มา : Woradech Jantarasorn (2011)

บทสรุป (Conclusion)

อย่างไรก็ตามแม้ว่าในทางวิชาการได้พยายามแสวงหาตัวแบบหรือทฤษฎีในการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติเพื่อป้องกันความผิดพลาดหรือความล้มเหลวของการนโยบายสาธารณะ แต่เนื่องจากการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีความสลับซับซ้อนมากมายทั้งในแง่บทบาทของหน่วยงานที่รับเอานโยบายไปปฏิบัติ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติหลายประการ เป็นต้นว่าปัญหาด้านศักยภาพขององค์กรซึ่งเป็นความพร้อมและความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้ เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ปัญหาด้านการควบคุมถือว่าเป็นความสามารถในการวัดความก้าวหน้าหรือผลการปฏิบัติของนโยบาย แผนงานหรือโครงการ รวมไปถึงปัญหาด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เช่น ความไม่เข้าใจในนโยบาย ความไม่เชื่อว่านโยบาย การไม่เห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติ ระบบการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ การขัดผลประโยชน์ของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การขาดความชอบธรรมของผู้ที่ตัดสินใจนโยบาย หรือกำหนดนโยบาย นอกจากนั้นยังมีปัญหาเกี่ยวกับการสนับสนุนและประสานงานขององค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากนโยบายสาธารณะบางนโยบายต้องอาศัยทั้งองค์กรหลักและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วยเช่นกัน

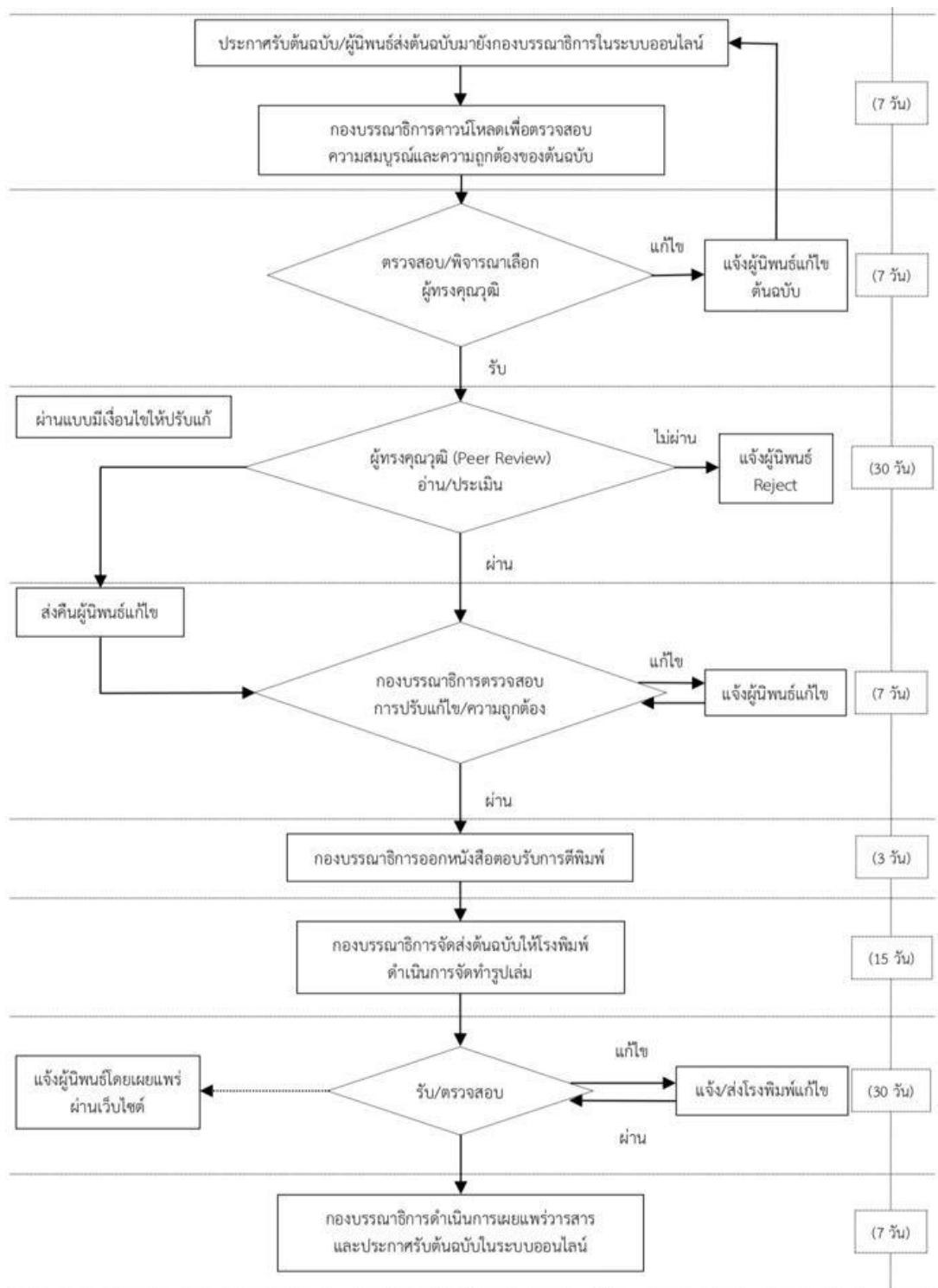
การศึกษาการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติจึงยังคงดำเนินการพัฒนาอยู่ร่ำไปทั้งนี้เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องประกอบกับความสลับซับซ้อนในภารกิจของรัฐเพิ่มทวีคูณขึ้นเรื่อย ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติจึงต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะที่มุ่งการตอบสนองความต้องการจำเป็นของประชาชนอยู่ตลอดไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- Alexander, Ernest R. (1985, February). "Form Idea to Action: Notes for a Contingency Theory of Policy Implementation Process". **Administration and Society**. 16 (4) : 410-413, 403-426.
- Bardach, E. (1977). **The Implementation Game : What Happens after a Bill Becomes a Law**. Cambridge, Mass: MIT Press.
- Cheema, G. Shabbir and Dennis A. Rondinelli. (1983). **Decentralization and Development: Policy Implementation in Developing Countries**. Beverly Hills: Sage Publications.
- Donald S. Van Meter & Carl E. Van Horn. (1975, February). "The Policy Implementation Process : A Conceptual Framework". **Administration and Society**. 6(4) : 447.
- Edwards, George C. (1980). **Implementing Public Policy**. Washington, D.C. : Congressional Quarterly Press.
- Elmore, R. F. (1978). "Organization Models of Social Program Implementation". **Public Policy**. 26 : 185.
- Erwin C. Hargrove. (1975). **The Missing Link: The study of the Implementation of Social Policy**. Washington D.C : The Urban Institute.
- Hjern, B. (1982). "Implementation Structures: A New Unit for administrative Analysis". **Organization Studies**. 2 : 211.
- Jantarasorn, W. (2009). **An integrated theory of public policy implementation**. Bangkok : Thai University Researchers Association (TURA). [In Thai]
- Nimpanich, J. (2004). **Policy Analysis: Scope, Concepts, Theories and Examples**. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University Press. [In Thai]
- Kerr, D.H. (1996). "The Logic of Policy and Successful". **Policy Sciences**. 7 : 351-363.
- Montjoy, R.S. and O'Toole, L.J., Jr. (1979). "Toward a Theory of Policy Implementation: An Organizational Perspective". **Public Administration Review**. 40(5) : 465-467.
- Pressman, Jeffrey L. & Wildavsky, Aaron B. (1973). **Implementation**. 2nd ed. San Francisco: University of California Press.
- Pressman, Jeffrey L. and Wildavsky, Aaron. (1979). **Implementation**. (2nd ed.). Berkeley, California : University of California Press.
- Rondinelli, D. A. (1983). "Implementing decentralization programmes in Asia: a comparative analysis". **Public Administration and Development**. 3 : 181-207.
- Sabatier, P.A. and Mazmanian, D.A. (1980). "The Implementation of Public Policy: A Framework of Analysis". **Policy Studies journal**. 8(special issue) : 538-550.
- Thamrongthanyawong, S. (2006). **Public policy: concepts, analysis and processes**. 14th edition. Bangkok: Sema Tham. [In Thai]

- Van Horn, Carl E., And Donald S. Van Meter. (1976). **The Implementation of Intergovernmental Policy**. Public Policy Making in a Federal System. California : Sage Publications, Inc.
- Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. (1975, February). “The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework”. **Administration & Society**. 6(4) : 463.
- Walter Williams. (1975). “Implementation Analysis and Assessment Policy Analysis”. 1(3) : (Summer) : 531-566.
- Jantarason, W. (2011). **Theory of public policy implementation**. 5th edition. Bangkok : Graphic sweet pepper. [In Thai]
- Yavaprabhas, S. (2007). **Public policy**. Bangkok : Chulalongkorn University Publishing House. [In Thai]
- Younis, Talib., & Ian, Davidson. (1990). **The Study of Implementation**. In Talip Younis ed. Implementation in Public Policy. Worcester, Great Britain: Billing G. Sons Ltd.

ขั้นตอนการดำเนินงานวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น



หมายเหตุ : ระยะเวลา (จำนวนวัน) ที่ปรากฏในขั้นตอนอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>

E-mail : jlgisrru@sru.ac.th โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369, 091-8358558

หลักเกณฑ์การเสนอบทความและคำแนะนำสำหรับผู้นิพนธ์ เพื่อตีพิมพ์ในวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น

สถานที่ติดต่อ

กองบรรณาธิการวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ อาคาร 38 ชั้น 1
186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์ – ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369, 091-8358558
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>
E-mail : jlgisrru@sru.ac.th
ISSN (Print) : 2673-0839
ISSN (Online) : 2673-0405

Office :

Editorial Board, Journal of Local Governance and Innovation
Faculty of Humanities and Social Sciences, Surin Rajabhat University,
1st floor 38 building, Surin Rajabhat University,
186 moo 1 Surin-Prasart Rd. Nork Muang Sub-District, Muang District,
Surin Province 32000, Thailand.
Tel./Fax. (+66) 44-513369, (+66) 91-8358558
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>
E-mail : jlgisrru@sru.ac.th
ISSN (Print) : 2673-0839
ISSN (Online) : 2673-0405

นโยบายและขอบเขตการตีพิมพ์เผยแพร่ (Scope and Publication Policies)

วารสารมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และ
ผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐ
ประศาสนศาสตร์ การจัดการ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตลอดจน
บทวิเคราะห์ที่เสนอทางออกของปัญหาให้แก่สังคม โดยมีรูปแบบการตีพิมพ์ฉบับพิมพ์ ISSN (Print) :
2673-0839 ตั้งแต่ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2562 และได้เริ่มจัดทำในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ISSN
(Online) : 2673-0405 ตั้งแต่ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2562 โดยมีกำหนดเผยแพร่วารสารฉบับปกติ
(Regular Issues) ปีละ 3 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน) และฉบับที่ 2 (พฤษภาคม –

สิงหาคม) และฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม) สำหรับวารสารฉบับพิเศษ (Special Issues) นั้นทางวารสารตีพิมพ์บทความโดยใช้วารสารฉบับปกติตามกำหนดออก แต่มีความพิเศษเนื่องจากการตีพิมพ์ในโอกาสสำคัญต่าง ๆ ซึ่งเป็นการตีพิมพ์เฉพาะเรื่อง (Themes or Specific Topics) ตามที่มหาวิทยาลัยหรือคณะกำหนด ทั้งนี้ ทางวารสารจะมีการกำหนดเผยแพร่วารสารฉบับเพิ่มเติม (Supplemental Issues) ที่ตีพิมพ์บทความในฉบับที่นอกเหนือจากฉบับปกติตามกำหนดออก เป็นการตีพิมพ์เผยแพร่บทความทางวิชาการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยหรือคณะในโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ปีละ 1 ฉบับ ซึ่งมีกระบวนการพิจารณาคุณภาพบทความตามหลักเกณฑ์การพิจารณาของวารสารและคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) อย่างเข้มข้นเช่นเดียวกันทุกฉบับ

Scope and Publication Policies

The journal has a policy to promote and support lecturers, academicians, students and other interested people to have the opportunity to disseminate academic works and research works in Political science, Public Administration, Management and Interdisciplinary Studies in Humanities and Social Sciences. In addition, the analytical studies presenting the problem solution to society. With the publication of the printed version ISSN (Print) : 2673-0839 from the 3rd year, Issue 1, 2019 and has been prepared in electronic format ISSN (Online) : 2673-0405 from the 3rd year, Issue 1, 2019. Regular issue is published in three editions, namely, 1st Issue (January – April), 2nd Issue (May – August) and 3rd Issue (September – December). For special issues, the Journal publishes articles as using regular Issues. But there is special because it is published on various important occasions which are themes or specific topics as specified by the university or faculty. The journal will be published in supplemental issues, which publishes articles in the issue in addition to regular issue. Publication of academic articles is in accordance with the policy of the university or faculty on various occasions, as appropriate, 1 issue per year, which has a process to consider the quality of the articles in accordance with the criteria of the journals and the peer review committee as the same concentration in every issue.

จริยธรรมของการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน (Publication Ethics)

ผู้พิมพ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับทางกองบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่

พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร ทั้งนี้ บทความต้นฉบับที่ส่งมาตีพิมพ์จะต้องไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์ใดมาก่อน และไม่อยู่ในระหว่างพิจารณาเสนอขอตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ หากมีการใช้ตาราง ภาพ หรือแผนภูมิของผู้นิพนธ์อื่นที่ปรากฏในสิ่งตีพิมพ์อื่นมาแล้ว ผู้นิพนธ์ต้องขออนุญาตเจ้าของลิขสิทธิ์ก่อน พร้อมทั้งแสดงหนังสือที่ได้รับการยินยอมต่อกองบรรณาธิการก่อนที่บทความจะได้รับการตีพิมพ์

Publication Ethics

The author should be aware of the importance of preparing the article correctly according to the article's format as the journal determines. In addition, there must be a validation check and proofreading before submitting the article to the editorial boards. However, the preparation of the article correctly according to the requirements of the journal will make the publication faster. In this regard, the editorial boards reserve the right not to consider the article until correcting the requirements of the journal. The original article that has been printed must never be published in any journal or publication before or not in the process of considering proposals for publication in journals or other publications. If using tables, images or charts of other authors that appear in other publications, the author must first ask permission of the copyright owner. The official letter must be presented with the consent of the editorial boards before the article is published.

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ (Consideration and selection of articles)

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 2 ท่าน โดยบทความผู้นิพนธ์ภายนอกได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกคนละ 1 ท่าน ส่วนบทความผู้นิพนธ์ภายในได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร มีความเชี่ยวชาญตรงตามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ ทั้งนี้จะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อผู้นิพนธ์บทความและผู้นิพนธ์บทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความเช่นเดียวกัน (Double-Blind Peer Review)

Consideration and selection of articles

Each article will be considered by the peer review committee from 2 experts. The external author's articles are considered by 1 internal expert and 1 external expert. The internal author's articles are considered by experts from outside agencies that create journals with expertise in relevant fields and received approval from the

editorial boards before publication. The form of article consideration will be a Double-Blind Peer Review.

ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น ตีพิมพ์บทความประเภทต่าง ๆ ดังนี้

1. บทความวิจัย

รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ เป็นเรื่องที่อยู่ในความสนใจทันต่อเหตุการณ์และยุคสมัย ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใด ๆ มาก่อน ควรมีองค์ประกอบดังนี้

1.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษ

1.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

1.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนของเนื้อหาที่อธิบายถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ทั้งนี้ ควรอ้างอิงเอกสารและงานวิจัยที่มีความทันสมัยและความถูกต้องที่เกี่ยวข้องด้วยเพื่อให้มีน้ำหนักและเกิดความน่าเชื่อถือ

1.6 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวิจัย

1.7 วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods) อธิบายถึงกระบวนการดำเนินการวิจัยอย่างละเอียด และชัดเจน กล่าวถึงรายละเอียดของวิธีการศึกษา เช่น ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ขอบเขตการศึกษา วิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้และวิธีการเก็บข้อมูลในการวิจัยมีความเหมาะสมและคุณภาพ รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.8 ผลการวิจัย (Research Results) เสนอผลการวิจัยที่ตรงประเด็นตามลำดับขั้นของการวิจัย ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่อง หรือแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิตามความเหมาะสม

1.9 อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion) อภิปรายผลโดยวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการวิจัยให้เข้ากับหลักทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำข้อค้นพบของงานวิจัยมาอภิปรายเพื่อเชื่อมโยงผลการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

1.10 ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions) ระบุข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1.11 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association citation style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

2. บทความวิชาการ

หัวข้อและเนื้อหาควรชี้ประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ชัดเจนและมีลำดับเนื้อหาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ชัดเจน รวมถึงใช้ทฤษฎีวิเคราะห์และเสนอแนะประเด็นอย่างสมบูรณ์ ครบมืองค์ประกอบดังนี้

2.1 ชื่อเรื่อง (Title) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยพิมพ์ชื่อเรื่องเป็นภาษาไทยและตามด้วยภาษาอังกฤษบรรทัดถัดมา

2.2 ผู้นิพนธ์ (Author) ชื่อและนามสกุลทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.3 บทคัดย่อ (Abstract) ให้มีภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.4 คำสำคัญ (Keywords) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ระบุคำเป็นคำสำคัญของเนื้อหา ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษา เหมาะสำหรับนำไปใช้เป็นคำค้นหาข้อมูล

2.5 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนแนะนำและปูพื้นเรื่อง เพื่อให้ผู้อ่านทราบข้อมูลเบื้องต้นของเนื้อหา

2.6 เนื้อหา (Content) เนื้อหาบทความ มีการแบ่งประเด็นเรื่องย่อย ๆ และการจัดเรียงลำดับเป็นไปตามรายละเอียดของเนื้อหา

2.7 บทสรุป (Conclusion) การสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดออกมาอย่างชัดเจน กระชับ โดยมีการสรุปปิดท้ายเนื้อหาที่นำเสนอ

2.8 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association citation style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

3. บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ

บทความที่ทบทวนและรวบรวมความรู้จากตำรา หนังสือใหม่ วารสารใหม่ และการแนะนำเครื่องมือใหม่ที่น่าสนใจหรือจากผลงานประสบการณ์ของผู้นิพนธ์มาเรียบเรียงขึ้น โดยมีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิเคราะห์เปรียบเทียบในบทความ ครบมืองค์ประกอบดังนี้

3.1 บทนำ (Introduction) เป็นการกล่าวถึงความเป็นมาที่จะนำไปสู่การนำเสนอเนื้อหาสาระของบทความ

3.2 เนื้อหา (Content) แยกตามประเด็นที่ต้องการนำเสนอให้ครอบคลุม พร้อมการอ้างอิงเอกสารที่เกี่ยวข้อง

3.3 บทสรุป (Conclusion) เป็นการสรุปเนื้อหาในบทความทั้งหมดอย่างชัดเจนและกระชับ

3.4 เอกสารอ้างอิง (References) เป็นการอ้างอิงเอกสารในเนื้อหาให้ใช้ระบบ APA (American Psychological Association citation style) ทั้งนี้ การอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้นิพนธ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น ต้องส่งบทความผ่านระบบออนไลน์ได้ที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru> และสำเนาหลักฐานการชำระเงินค่าธรรมเนียมมาที่

กองบรรณาธิการวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น
สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ชั้น 1 อาคาร 38
186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์-ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369, 091-8358558
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>
E-mail : jlgisrru@srru.ac.th

รูปแบบบทความและการพิมพ์เนื้อหาบทความ

1. การเตรียมต้นฉบับบทความ มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ขนาดต้นฉบับ ขนาดหน้ากระดาษ B5 โดยมีการตั้งค่าน้ำกระดาษความกว้าง 7.5 นิ้ว และความสูง 10.5 นิ้ว โดยเว้นระยะห่างระหว่างขอบกระดาษด้านบนและด้านซ้าย 1 นิ้ว ด้านขวาและด้านล่าง 0.5 นิ้ว

1.2 รูปแบบการพิมพ์ เนื้อหาในบทความส่วนแรก จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้วิจัย บทคัดย่อ คำสำคัญ และเชิงอรรถ อยู่ส่วนหน้าแรก ส่วนที่สอง จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ คือ เนื้อหาบทความที่อยู่ส่วนหน้าที่สองเป็นต้นไป

1.3 ใช้รูปแบบตัวอักษร TH SarabunPSK พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟต์เวิร์ด

1.4 หัวกระดาษ ประกอบด้วยเลขหน้า ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านขวาบน

1.5 ชื่อเรื่อง/ชื่อบทความภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 20 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษ

1.6 ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ระบุเฉพาะชื่อและนามสกุล ไม่ต้องมีคำนำหน้า เว้น 2 เคาะระหว่างชื่อและนามสกุล ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งกึ่งกลางหน้ากระดาษใต้ชื่อเรื่อง

1.7 เครื่องหมายเลข¹ เขียนไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ เพื่อระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้พิมพ์ เพื่อระบุเชิงอรรถ (Footnote) ไว้ด้านล่างกระดาษ

1.8 เชิงอรรถ (Footnote) ให้เขียนไว้ด้านล่างของส่วนหน้าแรก ที่มีเครื่องหมายเลข¹ กำกับไว้บนนามสกุลผู้พิมพ์ ให้ระบุสังกัดคณะ หน่วยงาน และอีเมลของผู้พิมพ์ ขนาดตัวอักษร 14 ชนิด ตัวธรรมดา กรณีที่ผู้พิมพ์มีสถานภาพเป็นนักศึกษาให้ระบุหลักสูตรที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ เช่น นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เป็นต้น ทั้งนี้ การระบุสังกัดคณะ หน่วยงานของผู้พิมพ์นั้น ผู้พิมพ์ต้องระบุทั้งภาษาไทยและแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย

1.9 หัวข้อของบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.10 เนื้อหาบทคัดย่อภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 7 ตัวอักษรจากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ชิดขอบทั้งสองด้าน ส่วนเนื้อหาบทความที่อยู่หน้าที่สองเป็นต้นไปให้จัดเป็นแบบ 1 คอลัมน์เช่นกัน ทั้งนี้ ควรมีความยาวไม่เกิน 350 คำ และลักษณะของบทคัดย่อควรประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ (Objective) วิธีการศึกษา (Methods) ผลการศึกษา (Results) และคุณค่าหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1.11 หัวข้อคำสำคัญ/อังกฤษ ขนาดตัวอักษร 14 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย ระบุคำสำคัญที่นำไปใช้เป็นคำค้น คำสำคัญแต่ละคำคั่นด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) ทั้งนี้ ควรมีคำสำคัญ 3-5 คำ โดยต้องจัดเรียงคำสำคัญตามตัวอักษร

1.12 หัวข้อเรื่อง ขนาดตัวอักษร 18 ชนิดตัวหนา ตำแหน่งชิดขอบกระดาษด้านซ้าย

1.13 หัวข้อย่อ ย่อ ขนาดตัวอักษร 16 ชนิดตัวธรรมดา ระบุหมายเลขหน้าหัวข้อย่อโดยเรียงตามลำดับหมายเลข

1.14 จำนวนต้นฉบับ ควรมีความยาวอยู่ระหว่าง 10-12 หน้า โดยนับรวมตาราง รูปภาพ แผนภูมิ และเอกสารอ้างอิง

1.15 การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา (In-text Citation) และการระบุแหล่งที่มา โดยมีรูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี คือ การอ้างอิงเอกสารไว้ส่วนหน้าหรือส่วนหลังของข้อความนั้น ๆ ให้ใช้ภาษาอังกฤษเท่านั้นทั้งผู้พิมพ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ โดยระบุเฉพาะนามสกุลผู้พิมพ์คั่นด้วยจุลภาค (,) ปีที่พิมพ์ (ค.ศ.) และเลขหน้า ตามรูปแบบดังนี้ Author/(Year of Publication : page) หรือ (Author./Year of Publication : page) เช่น Supsin (2018 : 18) หรือ (Brown, 1997 : 18-22) เป็นต้น

1.16 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ กรณีเป็นตารางให้ชื่อตารางอยู่ด้านบน กรณีที่เป็นรูปภาพหรือแผนภูมิ ให้ระบุชื่อรูปภาพหรือแผนภูมิอยู่ด้านล่าง

ตารางที่ 1 รายละเอียดรูปแบบการเตรียมต้นฉบับบทความ

รายละเอียด	ขนาดอักษร	รูปแบบ	ชนิด
ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	20	กึ่งกลาง	ตัวหนา
ชื่อผู้พิมพ์ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	16	กึ่งกลาง	ตัวหนา
หน่วยงานที่สังกัด (เชิงอรรถ : Footnote) (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	14	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	18	ชิดซ้าย	ตัวหนา
คำสำคัญ (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	14	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อหลักตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	18	ชิดซ้าย	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
เนื้อหาตามรูปแบบบทความกำหนดไว้	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
เอกสารอ้างอิง (ภาษาไทย/ภาษาอังกฤษ)	18	ชิดซ้าย	ตัวหนา
ตาราง			
ชื่อตาราง (ตารางที่ : จัดไว้บนตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อตาราง (พิมพ์ต่อจากชื่อตาราง)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
รูปภาพ/แผนภูมิ			
ชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ (ภาพ/แผนภูมิที่ : จัดไว้ใต้รูปภาพ/แผนภูมิ)	16	ชิดซ้าย	ตัวหนา
รายละเอียดชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ (พิมพ์ต่อจากชื่อรูปภาพ/แผนภูมิ)	16	ชิดซ้าย	ตัวธรรมดา
การอ้างอิงแทรกในเนื้อหา : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบนามปี โดยใช้เป็นภาษาอังกฤษเท่านั้น ทั้งผู้พิมพ์ที่เป็นชาวไทยและต่างประเทศ			
เอกสารอ้างอิง : ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association citation style) โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศ ที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้พิมพ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย			
จำนวนต้นฉบับ : มีความยาวอยู่ระหว่าง 10-12 หน้า			

2. การเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

2.1 การเขียนเอกสารอ้างอิงให้ใช้ตามรูปแบบของ APA (American Psychological Association citation style) โดยการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทยหรือภาษาต่างประเทศที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ ผู้พิมพ์ต้องแปลเป็นภาษาอังกฤษด้วย หากผู้พิมพ์มี

มากกว่า 3 คน ให้ใส่ชื่อคนที่ 1 แล้วตามด้วยคำว่า และคณะ หรือ et al. (and others) โดยจัดเรียงตามพยัญชนะ สระ ตามรูปแบบการอ้างอิงตามลำดับก่อนหลังให้ถูกต้อง

2.2 การเรียงลำดับเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ (References) ให้เรียงตามลำดับอักษรของชื่อผู้นิพนธ์ โดยไม่ต้องมีตัวเลขกำกับ ให้เริ่มต้นด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาไทยก่อน และต่อด้วยรายชื่อเอกสารอ้างอิงภาษาต่างประเทศ และชื่อผู้นิพนธ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

2.3 ในกรณีที่อ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาไทย ให้แปลเอกสารอ้างอิงนั้นเป็นภาษาอังกฤษเพิ่มเติม และปีพุทธศักราชให้ปรับเป็นปีคริสต์ศักราช โดยนำไปต่อท้ายรายการอ้างอิงข้างต้นภายใต้หัวข้อ Translated Thai References และให้วงเล็บคำว่า [In Thai] ไว้ท้ายเอกสารอ้างอิงด้วย และชื่อผู้นิพนธ์ให้อ้างนามสกุลก่อน โดยเขียนตามรูปแบบเดียวกันกับการอ้างอิงเอกสารที่เป็นภาษาอังกฤษ

ตัวอย่างลำดับการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

เอกสารอ้างอิง (References)

จิรายุ ทรัพย์สิน. (2560). **ทฤษฎีการเมือง**. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

วันชัย สุขตาม. (2560). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐศาสตร์**. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

Cook, Robert D. (1995). **Finite Element Modeling for Stress Analysis**. New york : John wiley & sons.

Translated Thai References

Supsin, J. (2017). **Political Theory**. Surin : Surin Rajabhat University. [In Thai]

Suktam, W. (2017). **Introduction to Political Sciences**. Surin : Surin Rajabhat University. [In Thai]

3. รูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

3.1 หนังสือ (Book)

ชื่อ/นามสกุลผู้นิพนธ์.//ปีที่พิมพ์.//ชื่อหนังสือ.//ครั้งที่พิมพ์(ถ้ามี).//เมืองที่พิมพ์.//สำนักพิมพ์.

Author.// (Year of Publication).//Title of Book.//Edition of Book.//Place of Publication.//Publisher Name.

ตัวอย่าง

กฤษฎา วงษาสันต์. (2542). **วิธีไทย**. กรุงเทพฯ : เอิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.

Cook, Robert D. (1995). **Finite Element Modeling for Stress Analysis**.
New york : John wiley & sons.

3.2 รายงานทางวิชาการ

ชื่อ/นามสกุลผู้พิมพ์.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อเรื่อง.//เมืองที่พิมพ์.//หน่วยงานที่เผยแพร่.

Author.//(Year of Publication).//Title.//Edition of Book.//Place of
Publication.//Publisher Name.

ตัวอย่าง

อัคราพร สุขทอง. (2558). **การพัฒนาเทคนิคการสอน "เรียมอันเร" จากภูมิปัญญา
ชาวบ้านสุรินทร์**. สุรินทร์ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุรินทร์

Hickman, George A. (2010). **The Management of Teaching for Quality
Improvement Chiang Mai Thailand**. Chiang Mai : Chiang Mai
University.

3.3 วิทยานิพนธ์

ชื่อ/นามสกุลผู้พิมพ์.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อวิทยานิพนธ์.//วิทยานิพนธ์ระดับ/(บัณฑิต,
มหาบัณฑิต, ดุษฎีบัณฑิตให้ระบุลงให้ชัดเจน)//ชื่อสถานศึกษา.

Author.//(Year of Publication).//Title of Thesis.//Degree of Thesis.//
Publisher Name.

ตัวอย่าง

คณินนิตย์ ไสยโสภณ. (2554). **คุณค่าและความเชื่อตำนานนาครที่มีอิทธิพลต่อวิถี
ประชากลุ่มชนลุ่มน้ำแม่โขงในเขตวัฒนธรรมศรีโคตรบูร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค (กลุ่มอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

Kaewnimitchai, N. (1996). **An Analysis of College Student
Culture in Thai Higher Education Institutions**. Doctoral Dissertation
Graduate School Chulalongkorn University.

3.4 รายงานการประชุม

ชื่อ/นามสกุลผู้พิมพ์.//(ปีที่พิมพ์).//ชื่อบทความ.//ในชื่อรายงานการประชุม.//
วันเดือนปีที่จัด.//เลขหน้า.//สถานที่.//สำนักพิมพ์.

Author.//(Year of Publication).//“Title of Article.”//In Title.//
Date of Publication.//page.//Place of Publication.//Publisher Name.

ตัวอย่าง

วิสูตร อยู่คง (2537). "การฟื้นตัวของป่าชุมชนดงใหญ่." ในการบรรยายเรื่องการ
ฟื้นฟูป่าโดยช่วยต้นไม้ให้สืบพันธุ์ตามธรรมชาติ. วันที่ 11 เมษายน 2537.
หน้า 10-11. กรุงเทพฯ : ศูนย์ฝึกอบรมวนศาสตร์ชุมชน.

Sinlarat, P. (1995). "Success and Failure of Faculty Development
in Thai University." In **Preparing Teachers for all the World's
Children : An Era of Transformation Proceedings of
International Conference, Bangkok.** pp. 217-233.
Bangkok : UNICEF.

3.5 วารสาร

ชื่อ/นามสกุลผู้พิมพ์.// (ปี,/เดือน/วันที่พิมพ์).// "ชื่อบทความ."//ชื่อวารสาร.//ปีที่พิมพ์
(ฉบับที่พิมพ์)/:/เลขหน้าแรก-หน้าสุดท้าย.
Author.// (Date of Publication).// "Title of Article."//Name of Journal.//Year
(Volume)/:/page.

ตัวอย่าง

สารภี วรรณตรง. (2559, มกราคม-มิถุนายน). "ประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ :
สุวรรณภูมิ-อุษาคเนย์ ภาคพิสดาร." **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.** 18(1) : 129-134.

Cooray, V. (1992, July-August). "Horizontal Fields Generated by Return
Strokes." **Radio Science.** 27(9) : 529-537.

3.6 หนังสือพิมพ์

ชื่อ/นามสกุลผู้พิมพ์.// (ปี,/เดือน/วันที่พิมพ์).// "ชื่อบทความ."//ชื่อหนังสือพิมพ์.//
เลขหน้าแรก-หน้าสุดท้าย.
Author.// (Date of Publication).// "Title of Article."//Name of Newspaper.//
page.

ตัวอย่าง

ปรียา เหล่าวิวัฒน์. (2549, พฤศจิกายน 6). "เกียรติอันภาคภูมิใจ." **กรุงเทพธุรกิจ.**
หน้า 6.

Jewell, Mark. (2006, November 7). "Silent Aircraft' Spreads its Wings."
Bangkok Post. p. B5.

3.7 สื่ออินเทอร์เน็ต

ชื่อ/นามสกุลผู้เผยแพร่.// (ปี).// "ชื่อบทความ."// [ประเภทสื่อที่เข้าถึง].// เข้าถึงได้จาก:/
แหล่งข้อมูลหรือที่อยู่เว็บไซต์// สืบค้น/วัน/เดือน/ปีที่สืบค้น.

Author.//(Year of Publication).//“Title of Article.”//[Online].//Available/:/
Name of website.//Retrieved/Date of Publication.

ตัวอย่าง

กรมเศรษฐกิจการพาณิชย์. (2548). "พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์." [ออนไลน์]. เข้าถึงได้
จาก : [http://www.moc. go.th/thai/dbe/ecoco/e-com 3.htm](http://www.moc.go.th/thai/dbe/ecoco/e-com 3.htm) สืบค้น
3 กรกฎาคม 2548.

Costello, M. (2002). "Sicl of Stocks? Here Are 7 Alterantives. W." [Online].
Available : [http://momey.cnn.com/2002/07/09/pf/investing/
q_alternatives/index.htm](http://momey.cnn.com/2002/07/09/pf/investing/q_alternatives/index.htm) Retrieved July 11, 2002.

3.8 การสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์.//(ปี,/เดือน/วันที่).//ตำแหน่ง(ถ้ามี).//สัมภาษณ์.

Name of Interview.//(Date of Publication).//position.//Interview.

ตัวอย่าง

เกษม จันทรแก้ว. (2554, สิงหาคม 1). นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
สัมภาษณ์.

Waterworth, Peter. (2003, December 1). Principal lecturer, Deakin
University. Interview.

การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อและการสมัครเป็นสมาชิกวารสารการบริหารการปกครองและ
นวัตกรรมท้องถิ่น กรุณาติดต่อ

กองบรรณาธิการวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น
สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ชั้น 1 อาคาร 38
186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์-ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369, 091-8358558
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>
E-mail : jlgisrru@srru.ac.th

อัตราค่าวารสาร

กำหนดออกวารสารปีละ 3 ฉบับ จำหน่ายราคาฉบับละ 250 บาท ไม่รวมค่าส่ง

อัตราค่าสมาชิก

ปีละ 700 บาท



แบบฟอร์ม

การส่งบทความเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ลงวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/น.ส.).....

2. วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด.....ตำแหน่งวิชาการ (ถ้ามี).....

3. สถานภาพผู้พิมพ์

☐ อาจารย์ในสถาบันการศึกษา (ชื่อสถาบัน)

โปรแกรม.....คณะ.....

☐ บุคคลทั่วไป (ชื่อหน่วยงาน)

4. ขอส่งนิพนธ์ต้นฉบับ (Original Article) ได้แก่

☐ บทความวิจัย เรื่อง

☐ บทความวิชาการ เรื่อง.....

☐ บทความปริทรรศน์ เรื่อง.....

☐ บทความวิจารณ์หนังสือ เรื่อง

5. ชื่อผู้พิมพ์ร่วม (ถ้ามี).....

6. ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ เลขที่.....ถนน.....

แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์มือถือ.....โทรศัพท์/โทรสาร.....

E-mail.....

7. สิ่งส่งมาด้วย

☐ เอกสารพิมพ์ต้นฉบับทางออนไลน์ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>

ชื่อแฟ้มข้อมูล.....

☐ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ยังไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อนและไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น

ลงนาม.....ผู้พิมพ์

(.....)

วันที่...../...../.....

ใบตอบรับการเป็นสมาชิก
วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น

วัน.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อ-นามสกุล.....

ที่อยู่ (สามารถติดต่อได้).....

.....

.....

.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....

E-mail.....

มีความประสงค์จะขอรับเป็นสมาชิกวารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

☐ สมาชิกประเภทรายปี 1 ปี 3 ฉบับ ราคา 450 บาท

☐ จัดซื้อวารสาร เล่มละ 250 บาท ปีที่.....ฉบับที่.....จำนวน.....เล่ม

รวมเป็นเงิน.....บาท

พร้อมนี้ข้าพเจ้าได้ชำระโดย

☐ โอนเงินเข้าบัญชีธนาคารกรุงเทพ สาขามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ชื่อบัญชี วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น

เลขที่บัญชี XXX-X-XXXXX-X ประเภทบัญชี สะสมทรัพย์

โปรดนำส่งวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น

สถานที่ติดต่อ ☐ ที่บ้าน ☐ ที่ทำงาน

เลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....โทรสาร.....

E-mail.....

กรุณาส่งหลักฐานการโอนเงินและใบสมัคร

กองบรรณาธิการวารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น

สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ชั้น 1 อาคาร 38

186 หมู่ที่ 1 ถนนสุรินทร์-ปราสาท ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000

โทรศัพท์/โทรสาร 044-513369, 091-8358558

<https://www.tci-thaijo.org/index.php/jlgisrru>

E-mail : jlgisrru@srru.ac.th

