

การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
ของเครือข่ายองค์กรชุมชนจังหวัดตราด

นางสาวจันทนา เลียงสลัก



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

The Evaluation of Good Governance Process in Trat Community Networks

Miss Chantana Seangsaluk



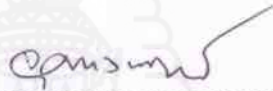
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่าย
องค์กรชุมชน จังหวัดตราด
ชื่อและนามสกุล นางสาวจันทนา เสียงสลัก
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญรัตน์
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สุพร เสียงสลาย

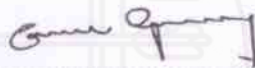
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับ
ปริญญาโท เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2554

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



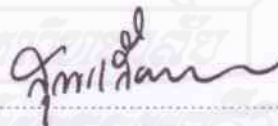
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จุมพล หนิมพานิช)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญรัตน์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุพร เสียงสลาย)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)



ชื่อวิทยานิพนธ์ การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน
จังหวัดตราด

ผู้วิจัย นางสาวจันทนา เลียงสถัก **รหัสนักศึกษา** 2513006151 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพร เลี่ยนสลาย
ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางและวิธีปฏิบัติงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

รูปแบบการวิจัยที่ใช้คือการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่เป็นหน่วยการศึกษาวิจัยคือ เครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด 9 เครือข่าย ตัวแทนประชากรจำนวน 72,704 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ .95 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ (1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน (Regression Model stepwise) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้กรอบรูปแบบการประเมินผลโครงการ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 (2) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายมีความแตกต่างกัน ตัวแปรที่สามารถอธิบายความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน คือ ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม และตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร อธิบายรวมกันได้ร้อยละ 78.2 (3) ข้อเสนอแนะจากการวิจัยได้แก่ ควรพัฒนาศักยภาพแกนนำให้มีความรู้และสามารถพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การถ่ายทอดองค์ความรู้สู่คนรุ่นใหม่ การนำเครือข่ายองค์กรชุมชนเข้าสู่การรับรองสถานภาพองค์กรชุมชน และการจัดแจ้ง จัดตั้งสภาองค์กรชุมชน การทำแผน การเคลื่อนงานจากฐานข้อมูลจริงจากชุมชน การนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาใช้ได้แก่ ศีล 5 หิริ โอตต ปะปะ พรหมวิหาร 4 และอิทธิบาท 4 การมีเจตคติที่ดี การตรวจสอบติดตาม ประเมินผลแบบเสริมพลัง การพัฒนาระบบการเงิน/บัญชี ส่งเสริมการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผิดชอบ และร่วมติดตาม เครือข่ายองค์กรชุมชนจะเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ สามารถแก้ไขปัญหาพัฒนาชุมชน นำชุมชนตราดสู่การมีสุขอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ การประเมินผล การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เครือข่ายองค์กรชุมชน

Thesis title: The Evaluation of Good Governance Process in Trat Community Networks
Researcher: Miss Chantana Seangsaluk; **ID:** 2513006151 **Degree:** Master of Public Administration; **Thesis advisors:** (1) Dr.Theppasak Boonyarataphan, Associate Professor; (2) Dr.Suraporn Siensalai, Associate Professor;
Academic year: 2011

Abstract

The purpose of this study were to (1) study the success level of good governance process of Trat community networks. (2) study factors that influenced the success level of good governance process of Trat community networks. (3) recommend appropriate approach and procedures of the community networks for successfully implementation of good governance process of Trat community networks

Samples were 9 community networks drawn from Yamane formula with 95% confidential level. Instruments employed were questionnaire used with 398 committee and networks members and interview to be used with provincial committee. Cronbach's Alpha which was applied for reliability test was at .95. The quantitative data was analyzed via computer program. Statistical tools were percentage, mean, standard deviations, t-test, one-way ANOVA and regression model stepwise. Content analysis was used to analyzed qualitative data with CIPP model.

The research revealed that: by testing Hypothesis (1) it was found that the success of good governance process of community networks was not lower than 70%, Hypothesis (2) mean of success level of good governance process for each community networks were different at least 1 network, Hypothesis factors consisted policy implementation, competency in work, expectation, motivation, organization improvement and cooperation influenced the success of good governance process of community networks with problem solving in community networks at 78.2% (3) the recommendation from this research were following; it should be supported potential improvement, good governance knowledge and developed, seminar and meeting should be always organized, forward knowledge to new generation, certificated community networks and establish to community network council, made an action plan from the truth data of community, promote work with Buddhism principle such as 5 Morality, Oattappa modesty, 4 Cardinal virtues and 4 Action, good attitude, empowerment monitoring followed and evaluated process, develop financial system and encourage all of part of state agency and community to participated in work; think, decide, action, responsible and follow up. Community networks should vigorous, rely on oneself, could developed and solved community's problem lead Trat community to sustainable happiness.

Keywords: Evaluation, Good Governance, Community networks

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากระองศาสตราจารย์ ดร. เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และและรองศาสตราจารย์ ดร. สุรพร เสี่ยมสลาย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำในปรับปรุงงานวิจัยให้มีคุณภาพด้วยความเต็มใจตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. จุมพล หนิมพานิช ที่กรุณาเป็นประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณพระอาจารย์พิสิษฐ์ ฆานกุสโล และพระอาจารย์บันลือ กัลยาโณ พระอาจารย์ผู้สอนการพัฒนาจิตใจ ควบคู่ไปกับการดำรงชีวิต และการเรียนให้ประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณ คุณศิริวรรณ บุตรราช ประธานองค์กรชุมชนคนตราด ที่กรุณาให้ข้อคิด และเติมเต็มข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คุณบุญน้อม สีลาอาสน์ นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการที่คอยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด คุณจินตนา สิงหเทพ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สพพ. ตราด ที่กรุณาให้คำแนะนำการประมวลผลข้อมูลด้วยความเต็มใจยิ่ง คุณธีรพงษ์ วิชญเดนิษฐ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำการจัดเก็บข้อมูล เป็นกำลังใจให้เสมอมา คุณสุทธิธรรม เลขวิวัฒน์ เจ้าหน้าที่ พอช. เพื่อนพี่น้องเครือข่ายบัณฑิตรักถิ่นและสมาชิกองค์กรชุมชนคนตราดทุกท่านที่มีส่วนช่วยในการจัดเก็บข้อมูล และช่วยตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจยิ่ง ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัยในครั้งนี้ทุกท่านที่ให้ความกรุณา ให้การสนับสนุน การช่วยเหลือตลอดมา

และสุดท้ายขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้ชีวิต ให้ความรัก ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ ให้ทุกสิ่งทุกอย่างที่ดีที่สุดกับผู้วิจัยตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอยกความดีให้แก่เครือข่ายองค์กรชุมชนคนตราดที่เป็นเครือข่ายที่มุ่งมั่นในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ สู่ชุมชน พัฒนาคนสู่การยอมรับ ปรับฐานคิด จิตมั่นคุณธรรมนำชีวิต บนฐานเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความอยู่ดีมีสุขของคนตราด

จินตนา เสี่ยงสลัก

พฤศจิกายน 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่	14
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	16
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่ายองค์กรชุมชน	27
แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ	34
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	48
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังและแรงจูงใจ	57
แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	80
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	86
การเก็บรวบรวมข้อมูล	95
การวิเคราะห์ข้อมูล	96

สารบัญ (ต่อ)

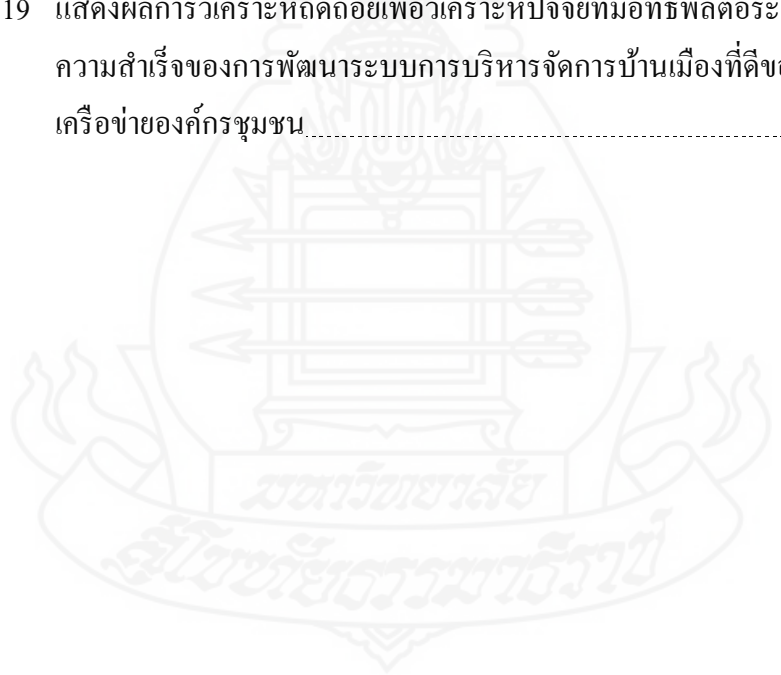
	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	98
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	99
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี.	101
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	107
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ตามสมมติฐาน	119
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ CIPP โมเดล ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนระดับจังหวัดและ แบบสอบถามปลายเปิด	125
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	130
สรุปการวิจัย	130
อภิปรายผล	139
ข้อเสนอแนะ	147
บรรณานุกรม	156
ภาคผนวก	162
ประวัติผู้วิจัย	186

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างเครือข่ายขององค์กรชุมชนจังหวัดตราดจำแนกตามเครือข่าย	83
ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างสมาชิกเครือข่ายขององค์กรชุมชนจังหวัดตราดที่ใช้จัดเก็บ โดยแยกตามขนาดเครือข่าย	84
ตารางที่ 3.3 แสดงตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	87
ตารางที่ 3.4 แสดงค่า Reliability coefficients	94
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน	96
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำหลักการ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชน	98
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อหลักนิติธรรม	99
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคิดเห็นที่มี ต่อหลักคุณธรรม	100
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคิดเห็นที่มี ต่อหลักความโปร่งใส	101
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคิดเห็นที่มี ต่อหลักการมีส่วนร่วม	102
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคิดเห็นที่มี ต่อหลักความรับผิดชอบ	103
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคิดเห็นที่มี ต่อหลักการมีส่วนร่วม	104
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคิดเห็นที่มี ต่อตัวแปรอิสระทั้ง 6 ประการ	94
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ	106
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านสมรรถนะในการทำงาน	109
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านความคาดหวังและผลประโยชน์	111
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการจูงใจ	112
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร	113

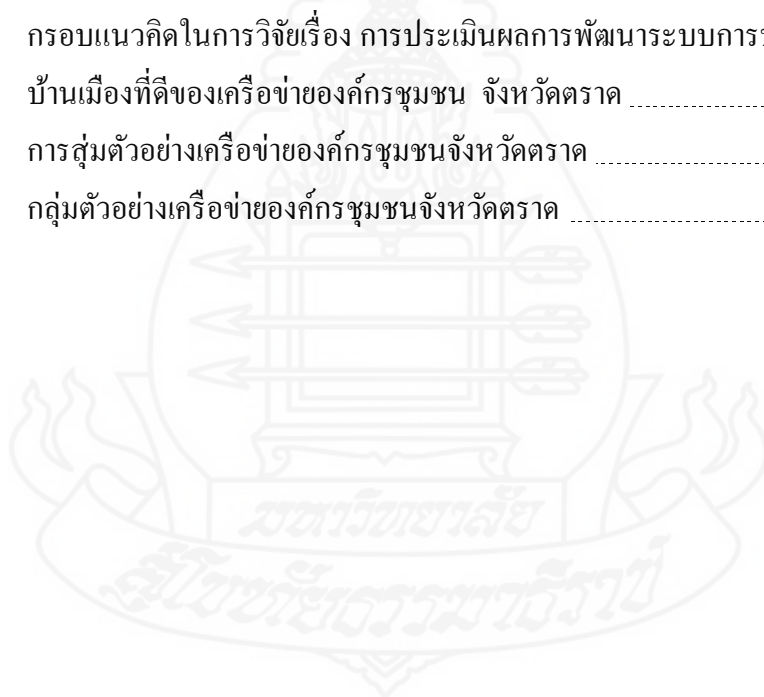
สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม.....	115
ตารางที่ 4.16	ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน.....	116
ตารางที่ 4.17	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน.....	117
ตารางที่ 4.18	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชนในภาพรวม จำแนกตามเครือข่ายองค์กรชุมชนต่างๆ เป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe.....	118
ตารางที่ 4.19	แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน.....	119



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด	10
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กรชุมชนคนตราด 18 เครือข่าย	32
ภาพที่ 2.2 แสดงองค์ประกอบการศึกษาวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ (Public Policy Analysis)	35
ภาพที่ 2.3 การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค	38
ภาพที่ 2.4 การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค	39
ภาพที่ 2.5 ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร	42
ภาพที่ 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ	52
ภาพที่ 2.7 แสดงแบบภูเขาหิมะ	56
ภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด	75
ภาพที่ 3.1 การสุ่มตัวอย่างเครือข่ายองค์กรชุมชนจังหวัดตราด	83
ภาพที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างเครือข่ายองค์กรชุมชนจังหวัดตราด	85



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากปัญหาด้านการบริหารงานในระบบราชการในยุคก่อนปี ค.ศ. 1990 ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ รูปแบบ และวิธีการบริหารงานภาครัฐ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในช่วงปลายทศวรรษ 1980 ต้นทศวรรษ 1990 ได้เกิดแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) หรือ การจัดการนิยม (Managerialism) ซึ่งถือเป็นการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมาก เป็นแนวความคิดที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานของความเป็นสากลของการบริหาร และเทคนิค วิธีการจัดการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งการบริหารรัฐกิจ และการบริหารธุรกิจ โดยการผสมผสานแนวคิดของนักวิชาการหลากหลายท่าน ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดการแยกการเมือง ออกจากการบริหารของ Woodrow Wilson หลักวิทยาศาสตร์การจัดการ (scientific management) ของ Frederick W. Taylor ที่เน้นการประหยัด (economy) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) รวมถึงแนวคิดเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก ทฤษฎีทางเลี้ยวสาธารณะ และเศรษฐศาสตร์สถาบัน เป็นต้น กระแสแนวคิดนี้ได้ถูกนำมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรูปแบบ และวิธีการบริหารงานภาครัฐในประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยด้วย (ทศพร สิริสัมพันธ์ 2551: 450)

เช่นเดียวกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวางทั้งวงวิชาการ สื่อมวลชน หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน หรือแม้แต่ประชาชน หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีถูกนำมาใช้ในช่วงปี 1990 โดยมีข้ออ้างอิงตามรายงานการประชุมของธนาคารโลก (World Bank) ในปี 1989 ที่ได้กล่าวถึงคำว่า “Good Governance” ด้วย หลักการนี้ได้ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายทั่วโลก โดยมีความเห็นร่วมกันว่า การฟื้นฟู และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศต่างๆ ให้ยั่งยืน ต้องมีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่เคารพสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญแก่ประชาชน ซึ่งมีคุณลักษณะสำคัญ คือ เป็นสังคมที่มีกลไกการบริหารจัดการที่ดี เชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และประชาชน มีกลไกการสร้างสมดุลระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ของสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สังคมมีเสถียรภาพ และมีการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย แนวคิดนี้ได้แพร่หลายเข้ามา

ในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2539 อันเป็นผลมาจากการพัฒนาระบบราชการทั้งประเทศ ความพยายามพัฒนาระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หรือที่เรียกกันว่าเป็น “รัฐธรรมนูญฉบับประชาชน” ที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2540 ในรัฐบาลภายใต้การนำของนายชวน หลีกภัย ที่ได้พิจารณาเห็นความจำเป็นที่ประเทศชาติต้องมีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรอบๆ ประเทศไทย ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (อ้างในเนวรัตน์ พุ่มจันทร์ 2550: 2) และในปีต่อมาได้ขอความร่วมมือจากมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) ในการค้นคว้า เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น จึงนำไปสู่การประกาศใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้มอบให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จัดทำบันทึกเป็นวาระแห่งชาติว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบตามข้อเสนอ และนายกรัฐมนตรีลงนามเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2542 ประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 116 ตอนที่ 63ง. วันที่ 10 สิงหาคม 2542 (สันสิทธิ์ ชวลิตธำรง 2546: 90) ต่อมาในยุครัฐบาลภายใต้การนำของพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร ได้ยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และยังใช้มาจนถึงปัจจุบัน พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้ความสำคัญต่อการบริหารราชการอย่างสุจริต โปร่งใส เปิดเผยข้อมูลและการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง และนโยบาย รวมถึงการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐในทุกระดับ โดยมีวัตถุประสงค์ให้บรรลุเป้าหมาย 7 ประการ คือ

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
3. เกิดประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์
6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาพบว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาเป็นแบบองค์รวม ที่มีใช้เฉพาะการอาศัย

ความร่วมมือในการทำงานจากหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเท่านั้น แต่ยังเน้นความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดความอยู่ดีมีสุขที่ได้พัฒนาขึ้น โดยตรง ซึ่งสามารถแจกแจงองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขออกเป็น 7 ด้าน คือ (1) ด้านสุขภาพอนามัยและโภชนาการ (2) การศึกษา (3) ชีวิตการทำงาน (4) ชีวิตครอบครัว (5) การเติบโตทางเศรษฐกิจ ความยากจน การกระจายรายได้และสวัสดิการ (6) สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และ (7) ด้านประชารัฐ ซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยได้กำหนดแนวทางเพื่อสร้างการบริหารจัดการที่ดีในยุทธศาสตร์การพัฒนาประชารัฐ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพของภาคราชการ การสร้างความเข้มแข็งแก่ภาคประชาชน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ตลอดจนการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐกับประชาชน เพื่อให้เกิดการประสานร่วมมือกันในการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2540) รวมถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ก็ยังคงให้ความสำคัญกับการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยได้ขยายกรอบการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกภาคส่วนของสังคม ได้แก่การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในภาคธุรกิจเอกชน การส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของกลไกตรวจสอบทั้งที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 และกลไกตรวจสอบสาธารณะในภาคประชาชน รวมทั้งการปลูกจิตสำนึกของประชาชนในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ความพอดี เพื่อเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2544) อันเป็นเหตุให้หน่วยงานราชการทั้งในระดับประเทศ ภูมิภาค กลุ่มจังหวัด และระดับจังหวัดมุ่งสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ตลอดจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ก็ยังคงไว้ซึ่งการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการประเทศ 7 ด้าน คือ (1) การเสริมสร้าง และพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล ให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิตในสังคมไทย (2) เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคประชาชน ให้สามารถเข้าร่วมในการบริหารจัดการประเทศ (3) สร้างภาคราชการที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล เน้นการบริการแทนการกำกับควบคุม และทำงานร่วมกับหุ้นส่วนการพัฒนา (4) การกระจายอำนาจการบริหารจัดการประเทศสู่ภูมิภาค ท้องถิ่น และชุมชนเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง (5) ส่งเสริมภาคธุรกิจเอกชนให้เกิดความเข้มแข็ง สุจริต และมีธรรมาภิบาล (6) การปฏิรูปกฎหมาย กฎระเบียบและขั้นตอน กระบวนการเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อสร้างความสมดุลในการจัดสรรประโยชน์จากการพัฒนา และ (7) การรักษาและเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการประเทศสู่คุณภาพและความยั่งยืน ต่อเนื่องมาถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ที่ประกาศใช้เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2550 ปีที่ 52 ซึ่งถือเป็นรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันของประเทศไทย ก็ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารกิจการบ้านเมือง

ที่คืออย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากการกำหนดแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่ มาตรา 78 (2) กล่าวถึงการจัดระบบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน เหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศ และสนับสนุนให้จังหวัดมีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ แนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน มาตรา 78 ด้านจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา 279-280 เป็นต้น เหล่านี้เป็นการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของประเทศไทย

ด้วยรูปแบบการบริหารจัดการของประเทศ และสังคมโลก ได้เรียนรู้การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ให้มีประสิทธิภาพ ที่จะนำประเทศไปสู่การพัฒนาแบบยั่งยืน ด้วยหลักการบริหาร 6 ประการ อันได้แก่ *หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า* ที่สามารถตอบโจทย์การพัฒนาอย่างมีทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดเวลากว่าสิบปีที่ผ่านมา หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ได้พยายามคิดค้น ดัดแปลงระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีที่เหมาะสมกับรูปแบบและลักษณะงานหรือการให้บริการที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถปรับปรุง พัฒนาการให้บริการที่ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย คือ ประชาชนนั่นเอง

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการรวมตัวของประชาชนในลักษณะของเครือข่ายองค์กรชุมชนทั้ง 12 จังหวัด ซึ่งมีรูปแบบการรวมตัวที่แตกต่างและเป็นไปในรูปแบบที่เหมาะสมกับภูมิวิเศษของแต่ละจังหวัด จังหวัดตราดมีการรวมตัวกันของภาคประชาชน เป็นเครือข่ายองค์กรชุมชนระดับจังหวัดที่ประกอบไปด้วยเครือข่ายองค์กรชุมชนที่มีจิตอาสาเข้ามาทำงานพัฒนาและแก้ไขปัญหาในชุมชนจังหวัดตราด จำนวน 18 เครือข่าย ซึ่งเป็นองค์กรชุมชนที่มีความมุ่งมั่นประสานพลังร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน ทำให้เกิดการบูรณาการการทำงานของภาคประชาชน ที่มีกิจกรรมการเชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง และเหนียวแน่นเป็นระยะเวลาถึง 10 ปี มีแกนนำ และพื้นที่รูปธรรมการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดเก็บข้อมูลชุมชนระดับจังหวัดที่ชัดเจนตามแบบฉบับขององค์กรชุมชน มีประเด็น/งานเพื่อเสริมหนุนการทำงานภาครัฐ แต่การดำเนินการของภาคประชาชนที่เกิดจากการรวมตัวอย่างอิสระของแกนนำชุมชนที่มีใจอาสา ที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีมีผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งด้านแนวคิด และการปฏิบัติที่เห็นผลจริง ซึ่งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีในรูปแบบที่เหมาะสมกับเครือข่ายองค์กรชุมชนก็จะทำให้เครือข่ายองค์กรชุมชนเป็นทุนสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ ซึ่งสอดคล้องและตรงกับเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ประการแรก คือ เกิดประโยชน์สุขของประชาชน และประการที่สอง คือ

ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ อันจะสร้างความเข้มแข็งของประเทศให้สามารถในการแข่งขันกับนานาอารยประเทศได้ทั้งในด้านการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งของประเทศจากฐานราก เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนที่สุด

เครือข่ายองค์กรชุมชนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาชุมชน ดังนั้นผู้ศึกษา ซึ่งเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนจังหวัดตราด และเครือข่ายบัณฑิตรักถิ่น จังหวัดตราด จึงมีความสนใจศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในเครือข่ายองค์กรชุมชน และเสนอแนะแนวทางปฏิบัติงานแก่เครือข่ายองค์กรชุมชน ในการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในเครือข่ายองค์กรชุมชน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้มแข็งของพลังภาคประชาชนที่จะดำเนินกิจกรรม และเป็นกำลังสำคัญของชุมชน และภาครัฐในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนจังหวัดตราด ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังจะได้นำข้อเสนอนี้จากการวิจัยไปปรับใช้และพัฒนาหน่วยงานและเครือข่ายองค์กรชุมชน เพื่อประกอบการตัดสินใจดำเนินแนวทางพัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชนอื่นๆ ทั้งในระดับจังหวัด ระดับกลุ่มจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศต่อไป

2. ปัญหาการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด” ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นปัญหาการวิจัยที่ต้องการหาคำตอบดังนี้

- 2.1 อยากทราบว่าเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความสามารถในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับใด
- 2.2 อยากทราบว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน
- 2.3 อยากทราบว่า เครือข่ายองค์กรชุมชน ควรจะมีแนวทางและวิธีปฏิบัติงานอะไรบ้าง เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด” ดังนี้

- 3.1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด
- 3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด
- 3.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางและวิธีปฏิบัติงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

4. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด” ครั้งนี้ แบ่งเป็น ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ ขอบเขตด้านตัวแปร ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้ เน้นการศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ปัจจัยที่มีอิทธิพล และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนให้ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจูงใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติในเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

4.3.1 *ตัวแปรอิสระ (Independent variable)* ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ประกอบด้วยตัวแปร 6 ด้าน ได้แก่ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้าน

สมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจูงใจ
ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และ ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม

4.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี 6 ประการ คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด” มีดังนี้

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ประกอบด้วยตัวแปร 6 ด้าน ดังนี้

5.1.1 ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของ แวน มีเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn) ประกอบด้วย

- 1) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย
- 2) ทรรศนะเพียงพอในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย
- 3) การสื่อสารระหว่างองค์กรและการติดตาม
- 4) คุณสมบัติของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
- 5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง
- 6) ลักษณะของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย

และทิศทางในการตอบสนองต่อนโยบาย

5.1.2 ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ของวรภัทร ภูเจริญ จำแนกเป็น 3 ประการ ได้แก่

- 1) สมรรถนะหลัก
- 2) สมรรถนะสายอาชีพ
- 3) สมรรถนะด้านเทคนิค

5.1.3 ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ของ วิคเตอร์ เฮส ฟรุม (Victor H. Vroom) 3 ประการ

- 1) ผลตอบแทนที่จะได้รับในอนาคต
- 2) การเห็นความสำคัญ (คุณค่า) ของผลตอบแทนนั้น

3) ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตอบแทน

5.1.4 ตัวแปรด้านการจูงใจ ของ Frederick Herzberg ได้แก่

- 1) นโยบาย และการบริหารขององค์กร
- 2) การนิเทศงาน
- 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ค่าตอบแทนการทำงาน
- 6) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 7) ชีวิตส่วนตัว
- 8) สถานภาพ
- 9) ความมั่นคง
- 10) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน
- 11) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
- 12) การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน

5.1.5 ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร ของวรเดช จันทรศร ประกอบด้วย

- 1) การจูงใจ
- 2) ภาวะผู้นำ
- 3) การมีส่วนร่วม
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) ความผูกพันและการยอมรับ

5.1.6 ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม ตามแนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม 5 มิติ ประกอบด้วย

- 1) ร่วมคิดและเสนอความคิดเห็น
- 2) ร่วมตัดสินใจ
- 3) ร่วมดำเนินการ
- 4) ร่วมรับผลประโยชน์
- 5) ร่วมติดตามผลการดำเนินงาน

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ตามหลักการบริหารจัดการ

ที่ 6 ประการ คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความ
รับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

จากตัวแปรดังกล่าว ผู้ศึกษาขอเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงเป็นภาพ
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังภาพ





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

6. สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่สำคัญในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

สมมติฐานที่ 2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านความตั้งใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

นอกจากนี้แล้วยังใช้การวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้กรอบ CIPP model ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาถึงสภาพแวดล้อม (C-Context) ปัจจัยนำเข้า (I-Input) ผลผลิต (P-Product) และกระบวนการ (P-Process) ของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 การประเมินผล หมายถึง การศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

7.2 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หมายถึง การบริหารจัดการที่ทำให้เครือข่ายองค์กรชุมชนปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

7.3 เครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด หมายถึง “เครือข่ายองค์กรชุมชนคนตราด” เครือข่ายภาคประชาชนระดับจังหวัด จัดตั้งเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2544 มีโครงสร้าง 18 เครือข่าย มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย มีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องทุกเดือน

7.4 วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย หมายถึง การที่เครือข่ายองค์กรชุมชนมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายการทำงานของเครือข่ายที่ชัดเจน

7.5 ทรัพยากรเพียงพอในการบริหารงาน หมายถึง งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เพียงพอที่จะทำให้การดำเนินงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนประสบความสำเร็จได้

7.6 การสื่อสารระหว่างองค์การและการติดตาม หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายขององค์กรชุมชน การสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารถึงสมาชิกได้ชัดเจน ครอบคลุม การติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

7.7 คุณสมบัติของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง คุณสมบัติของเครือข่ายองค์กรชุมชน ความสัมพันธ์ ความมีอิสระ บรรยากาศในการทำงาน การสื่อสาร การสนับสนุนของภาคีพัฒนาต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้การทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

7.8 เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง หมายถึง สภาพของเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของชุมชนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเครือข่ายองค์กรชุมชน

7.9 ความร่วมมือผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ การที่เครือข่ายองค์กรชุมชนมีความรู้ความเข้าใจ มีความยอมรับ และนำเอาแนวทางการเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีไปปฏิบัติงาน

7.10 สมรรถนะในการทำงาน หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สมรรถนะสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core competencies) สมรรถนะสายอาชีพ (Professional competencies) และสมรรถนะทางด้านเทคนิค (Technical competencies)

7.11 ความคาดหวัง และผลประโยชน์ หมายถึง การที่คณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนจะคำนึงถึงผลตอบแทนที่จะได้รับในอนาคต การเห็นความสำคัญ(คุณค่า) ของผลตอบแทนนั้น และ ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตอบแทน

7.12 การจูงใจ หมายถึง การที่เครือข่ายองค์กรชุมชนได้สร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมงานในชุมชนด้วยปัจจัยต่างๆ คือ นโยบายและการบริหารขององค์กร การนิเทศงานทางเทคนิค การปฏิบัติงาน การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีโอกาสดำเนินงาน

7.13 การพัฒนาองค์กร หมายถึง การจูงใจ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และความผูกพันและการยอมรับ ของเครือข่ายองค์กรชุมชน ประกอบด้วยนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

7.14 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ความสนใจเรียนรู้ พัฒนาตนเองการประสานงานกับภาคีพัฒนาภาครัฐ ความรับผิดชอบต่อการทำงานของคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน

7.15 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่เครือข่ายองค์กรชุมชนเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

7.16 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของเครือข่ายองค์กรชุมชน

7.17 ความผูกพันและการยอมรับ หมายถึง การยอมรับซึ่งกันและกันความผูกพันกันฉันพี่น้องของเครือข่ายองค์กรชุมชน

7.18 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่เครือข่ายองค์กรชุมชนเปิดโอกาสสมาชิกร่วมรับรู้ข้อมูล ร่วมเสนอความคิดเห็น ร่วมวางแผนและตัดสินใจ รวมถึงได้รับการพัฒนาศักยภาพคณะทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

7.19 หลักนิติธรรม หมายถึง การที่เครือข่ายองค์กรชุมชนมี กฎ ระเบียบ กติกาที่ชัดเจน เข้าใจได้ง่ายทันสมัย เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของชุมชน

7.20 หลักคุณธรรม หมายถึง การทำงานด้วยความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ใจอาสา เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาชุมชนการใช้อำนาจตัดสินใจโดยยึดประโยชน์ของชุมชน

7.21 หลักความโปร่งใส หมายถึง การที่เครือข่ายองค์กรชุมชนเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร การตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงานร่วมกัน การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ

7.22 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่เครือข่ายองค์กรชุมชนเปิดโอกาสให้ร่วมคิด เสนอความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับประโยชน์ ร่วมติดตามผลการดำเนินงาน

7.23 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การที่คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความตระหนัก รับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ ทำงานด้วยความตั้งใจตั้งใจให้ประสบผลสำเร็จการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

7.24 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การที่เครือข่ายองค์กรชุมชนมีความประหยัด สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้สามารถทำงานได้เกิดประโยชน์สูงสุด

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ผู้ศึกษาเล็งเห็นว่า เมื่อได้ทำการศึกษาอย่างละเอียด ครบคลุมทุกประเด็นแล้ว ก่อให้เกิดประโยชน์ได้ทั้งทางด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติงาน ดังนี้

8.1 ประโยชน์ในด้านวิชาการ

8.1.1 ทำให้เกิดการทดสอบแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในเครือข่ายองค์กรชุมชน

8.1.2 ทำให้สามารถสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน

8.2 ประโยชน์ในด้านการปฏิบัติงาน

8.2.1 ทำให้สามารถนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

8.2.2 ทำให้สามารถนำข้อเสนอแนะนำไปปรับใช้ให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในเครือข่ายองค์กรชุมชนในจังหวัดอื่นๆในกลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออก ระดับภาค และระดับประเทศได้

8.2.3 ทำให้สามารถค้นหาต้นแบบของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในเครือข่ายองค์กรชุมชนเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน

8.2.4 ทำให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราดในอนาคต



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “การประเมินการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด” เพื่อให้ทราบระดับความสำเร็จ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน และเสนอแนะแนวทางและวิธีปฏิบัติงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ผู้วิจัยได้ศึกษา และรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี หลักการ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่ายองค์กรชุมชน
4. แนวคิดเกี่ยวกับการน่าน โยบายไปปฏิบัติ
5. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
6. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังและแรงจูงใจ
7. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวความคิดที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานของความเป็นสากลของการบริหารและเทคนิควิธีการจัดการว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งการบริหารรัฐกิจ ซึ่งเป็นกระบวนการในการบริหารกิจกรรมต่างๆของรัฐเพื่อให้เกิดสาธารณกิจต่างๆ ที่รัฐต้องรับผิดชอบได้ดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่รัฐกำหนดขึ้น และการบริหารธุรกิจ โดยการผสมผสานแนวคิดของนักวิชาการหลากหลายท่าน ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดการแยกการเมืองออกจากการบริหารของ Woodrow Wilson หลักวิทยาศาสตร์การจัดการ

(scientific management) ของ Frederick W. Taylor ที่เน้นการประหยัด (economy) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) รวมถึงแนวคิดเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ และเศรษฐศาสตร์สถาบัน เป็นต้น กระแสแนวคิดนี้ได้ถูกนำมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรูปแบบ และวิธีการบริหารงานภาครัฐในประเทศต่างๆ ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ด้วย (เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ 2551: 5)

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2551) ได้สรุปแนวคิดของ โจนาธาน บอสตัน และคณะ (Jonathan Boston) เกี่ยวกับบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ดังนี้ (ทศพร ศิริสัมพันธ์ 2551: 450)

1. มองว่าการบริหารงานมีลักษณะที่เป็นสากล หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ไม่มี ความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานของภาคธุรกิจเอกชนและการบริหารงาน ของภาครัฐ
2. ปรับเปลี่ยนจากการให้น้ำหนักความสำคัญที่เดิมมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการ ควบคุมปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรและกฎระเบียบต่าง ๆ มาเป็นการควบคุมในเรื่องของการผลิต และผลลัพธ์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในภาระรับผิดชอบต่อ กระบวนการของการทำงาน (process accountability) มาเน้นภาระรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (accountability for results) แทน
3. ให้ความสำคัญต่อเรื่องของการใช้ความสามารถหรือทักษะการบริหารมากกว่าการที่ ให้ความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายแต่เพียงอย่างเดียว
4. ให้ความสำคัญต่อการมอบอำนาจการควบคุมของหน่วยงานกลาง (devolution Of centralized power) ไปให้หน่วยงานผู้ปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงานมีอิสระและมี ความคล่องตัวในการบริหารและการดำเนินงาน
5. เน้นปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานราชการใหม่ให้มีขนาดเล็กลงในรูปแบบ ของหน่วยงานอิสระในกำกับ โดยเฉพาะการแยกส่วนระหว่างการค้ากับดูแลควบคุมที่เป็นภารกิจ งานเชิงพาณิชย์และไม่ใช่เชิงพาณิชย์ออกจากกัน รวมถึงแยกภารกิจงานเชิงนโยบายและการ ให้บริการออกจากกันอย่างเด็ดขาด
6. เน้นการแปรรูปกิจการของรัฐให้เป็นเอกชน (privatization) และให้มีการ จ้างเหมาบุคคลภายนอก (outsourcing) รวมทั้งประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้างและการแข่งขันประมูลงาน (competitive tendering) เพื่อลดต้นทุนและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการให้สูงขึ้น
7. ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐให้มีลักษณะเป็นระยะสั้น และกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

8. เปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการของภาคธุรกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์ และแผนธุรกิจ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (corporate image)

9. มีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนในรูปของตัวเงิน (monetary incentives) มากขึ้น

10. สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

จากการศึกษาความหมายของ การบริหารจัดการภาครัฐใหม่ ที่นักวิชาการ หรือผู้รู้ท่านต่างๆ ได้ให้คำนิยามไว้ ผู้ศึกษาสามารถสรุปเป็นแนวคิดของผู้ศึกษาได้ว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ แนวคิดการพัฒนากระบวนการราชการโดยเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการของภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจ โดยการศึกษาตั้งแต่โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คล่องตัว และมีความทันสมัยในการบริหารจัดการภาครัฐ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวกับองค์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไว้หลายประการ โดยแยกแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการที่ดีไว้ 6 ประการ ได้แก่ (1) ความหมายของบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (2) ความเป็นมาของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (3) โครงสร้างและกระบวนการของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (4) คุณลักษณะของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (5) ความสำคัญของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และ (6) หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 ประการ

2.1 ความหมายของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

คำว่า “การบริหารจัดการที่ดี” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “good governance” ซึ่งนักวิชาการในประเทศไทยได้นำมาแปลเป็นภาษาไทยได้หลายคำ เช่น การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ธรรมาภิบาล ธรรมรัฐ ธรรมราชูร์ ซึ่งหากศึกษาจากรากศัพท์คำว่า ธรรมาภิบาล แล้ว ธนาकार โลก ได้แปลคำว่า “อภิบาล” ไว้ว่า เป็นการใช้อำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาของประเทศหนึ่ง ส่วนพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายว่า

“อภิบาล” แปลว่า บำรุง, รักษา, ซึ่งผู้ศึกษาขอใช้คำว่า “การบริหารจัดการที่ดี” นำเสนอในการวิจัยฉบับนี้

คำว่า “การบริหารจัดการที่ดี” มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542) ใช้คำว่า “ธรรมาภิบาล” โดยกล่าวว่า “ธรรมาภิบาล” หรือ “ธรรมรัฐ” นั้น มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า “good governance” ซึ่งเริ่มให้กันอย่างแพร่หลายภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปี 2540 มีความหมายถึง “ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการต่างๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่างๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติสุข”

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2549) อ้างถึงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 (ปัจจุบันนี้ได้ยกเลิกไปแล้ว) ซึ่งได้ให้ความหมายว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การมุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐดำเนินงานตามภาระหน้าที่โดยยึดหลักพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

อมรา พงศาพิชญ์ (2541) ให้ความหมายคำว่า ธรรมรัฐ และธรรมราชฎ์ โดยแยกความหมายไว้ 2 ระดับ คือ ระดับนามธรรมและรูปธรรม ความหมายของธรรมรัฐ และธรรมราชฎ์ ในระดับนามธรรม หมายถึง การดูแลผลประโยชน์ของส่วนรวมโดยสมาชิกของสังคมนั้นมีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน ส่วนความหมายระดับรูปธรรมคือ การกำหนดเกณฑ์หรือกฎกติกาเพื่อให้สมาชิกในสังคมนั้นๆ สามารถตรวจสอบดูแลผลประโยชน์ของส่วนรวมได้อย่างถูกกฎเกณฑ์ คือ ความโปร่งใสในการทำงาน ความเสมอภาคในการกระจายผลประโยชน์ ความยุติธรรม

ปฐมพงศ์ นฤพติพงศ์ (2541) สรุปไว้ว่าความหมายของธรรมรัฐของไทยและกรีกนั้นตรงกัน ที่สรุปได้ว่า ธรรมรัฐ คือ “ความถูกต้องชอบธรรมจากผู้นำในระดับต่างๆ และประชาชนทุกคนหมั่นเหล่านในสังคม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีสิทธิเสรีภาพ มีหน้าที่ถูกต้องเหมาะสมในสังคม ซึ่งหมายถึงในฐานะพลเมืองดี มีศีลธรรม จรรยาดี มีความรู้ดี มีความเฉลียวฉลาด กล้าหาญ เป็นต้น แต่บทบาทของแต่ละคนก็แตกต่างกันออกไป เนื่องจากพื้นฐานอาชีพ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนระบบงาน ระบบราชการ และระบบสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งชี้ให้เห็นว่า องค์กรต่างๆ ของสังคม และระบบสังคมที่เป็นอยู่นั้นต้องยึดหลักความถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ”

วราภรณ์ โทษณะเกษม (2542) ให้ความหมายว่า Good Governance หมายถึง “การใช้สิทธิ์ของความเป็นเจ้าของที่จะปกป้องดูแลผลประโยชน์ของตนเอง โดยผ่านกลไกที่เกี่ยวข้องในการบริหาร”

สันติทธิ์ ขวลิตรำรง (2546) กล่าวว่า หลักธรรมาภิบาล หรือระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี “เกิดขึ้นจากความต้องการให้มีการบริหารจัดการสังคมที่ดี ในภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน โดยการสร้างเงื่อนไขในการใช้อำนาจเพื่อให้การปกครองบ้านเมืองเป็นไปเพื่อความสุขของประชาชนและความสมานฉันท์ของสังคม”

จากการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า คำว่า “การบริหารจัดการที่ดี” นำหมายถึง ระบบโครงสร้าง และกระบวนการที่จะทำให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน เกิดการบริหารจัดการที่ดี ทำให้หน่วยงานทำหน้าที่ให้ดีที่สุดในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนโดยยึดหลัก 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อนำไปสู่สิทธิเสรีภาพ ความสุขของประชาชน และความสมานฉันท์ของคนในสังคม

2.2 ความเป็นมาของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นที่รู้จักแพร่หลายอย่างกว้างขวางเมื่อธนาคารโลก (World Bank) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดนโยบายการให้กู้เงินกับประเทศในซีกโลกใต้ ตั้งแต่ช่วงทศวรรษ 1980 เพื่อแก้ปัญหาเรื่องความไร้ประสิทธิภาพและการคอร์รัปชันของรัฐบาลในประเทศกำลังพัฒนา ทั้งนี้เมื่อพิจารณาหาที่มารากฐานของแนวคิดดังกล่าวพบว่า ปัจจุบันการค้นหาคำหมายและคุณค่าของแนวคิดดังกล่าว มีการศึกษาในวงกว้าง และมีเอกสารอยู่มากมาย โดยการศึกษาประเด็นนี้ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาที่ตั้งอยู่บนรากฐานของแนวคิดในการพัฒนาภาครัฐหรือภาคเอกชนในอดีต เช่น แนวคิดเรื่อง Public Sector Reform, Civil Service Reform, Bureaucratic Reform, Financial Management and Budgeting Reform, Re-engineering, Re-inventing เป็นต้น ทางทฤษฎีอาจกล่าวได้ว่าจุดเริ่มต้นของแนวคิด Good Governance เป็นผลมาจากการปรับกระบวนการทัศน์ในการมองความสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคมให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เป็นสาเหตุนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ มี 2 ประการ คือ

1. พัฒนาการทางสังคมการเมืองการปกครอง ที่นำไปสู่รัฐธรรมนูญทางสังคมการเมือง หรือการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี
2. พัฒนาการทางเศรษฐกิจที่นำไปสู่รัฐธรรมนูญทางเศรษฐกิจหรือการบริหารจัดการภาคเอกชนที่ดี

อาจกล่าวได้ว่าพลวัตของแนวคิด “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” ในสังคมไทยมีจุดเริ่มต้นอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2540 จากการประชุมคณาจารย์ ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นนักวิชาการกลุ่มแรกที่ดีความ Good Governance ที่เป็นอิสระ

จากความหมายของธนาคารโลก และ IMF โดยได้ทำจดหมายเปิดผนึกถึงรัฐบาลพลเอกชวลิต ยงใจยุทธนำเสนอ “ข้อเสนอว่าด้วยรัฐธรรมนูญ” เรียกร้องให้รัฐบาลคำนึงถึงคนยากจนที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจที่รุนแรงที่สุด เรียกร้องถึงความรับผิดชอบของรัฐบาลที่บริหารงานผิดพลาด และเรียกร้องให้รัฐสภาลงมติรับร่างรัฐธรรมนูญ ฉบับที่สภาร่างรัฐธรรมนูญได้ร่างขึ้น ภายหลังการลาออกจากตำแหน่งนายกรัฐมนตรี พลเอกชวลิต ยงใจยุทธ และการจัดตั้งรัฐบาล นายชวน หลีกภัย ในเดือนพฤศจิกายน 2540 หลังการบริหารงานของรัฐบาลนายชวน หลีกภัยได้สามเดือน นายธีรยุทธ บุญมี (อาจารย์ประจำคณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) ก็ได้เปิดแถลงข่าวเมื่อวันที่ 8 มกราคม 2541 เรียกร้องให้รัฐบาลนายชวน หลีกภัย สร้าง “รัฐธรรมนูญแห่งชาติ” หรือ Good Governance โดยการระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำสถาบันหลัก และเครือข่ายสังคมร่วมแก้ไขวิกฤตเศรษฐกิจไทยเรียกร้องให้รัฐบาลแสดงเจตจำนงที่มุ่งมั่นว่าจะปฏิรูปสังคมและวัฒนธรรมของสังคมไทย โดยใช้สโลแกนว่า “ปี 2541 สร้างวิญญูณไทยผลักดันจิตใจสากล” (อ้างในนาวิรัตน์ จำจด 2551: 5)

2.3 โครงสร้างและกระบวนการของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542) กล่าวว่า โครงสร้างและกระบวนการธรรมาภิบาลที่จะนำไปสู่เป้าหมายได้ จะต้องเป็น โครงสร้างและกระบวนการที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศที่ทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน หรือภาคประชาสังคม ภาคปัจเจกชนและครอบครัว ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการสังคม

ส่วนที่สอง ความโปร่งใสของกระบวนการตัดสินใจ ทำให้การทุจริต บิดเบือนประโยชน์ของภาคอื่นๆ ไปเป็นของตนกระทำไต่ยากหรือไม่ได้

ส่วนที่สาม ความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ต้องตอบคำถาม และถูกวิจารณ์ได้

2.4 คุณลักษณะของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2543: 10) กล่าวว่า คุณลักษณะของการบริหารราชการที่ดี (Good Governance) หรือรัฐธรรมนูญ ที่เป็นสากลนั้นประกอบด้วย 6 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation)
2. การมีความสุจริตและโปร่งใส (Honesty and Transparency)
3. การมีพันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability)
4. การมีกลไกทางการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy)
5. การมีกฎเกณฑ์ที่ยุติธรรมและชัดเจน (Fair Legal Framework and Predictability)

6. การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness)

ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2549: 16-17) ได้กล่าวไว้โดยนำแนวคิดของ เกียรติศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ธรรมนูญภาคเมือง: บทบาทภาคีเมือง ว่า ธรรมนูญมีองค์ประกอบ 9 ประการ ตามความหมายของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation)
2. กฎหมายที่ยุติธรรม (Rule of law)
3. ความเปิดเผยโปร่งใส (Transparency)
4. การมีฉันทานุมัติร่วมในสังคม (Consensus Orientation)
5. กลไกการเมืองที่ชอบธรรม (Political Legitimacy)
6. ความเสมอภาค (Equity)
7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency)
8. พันธะความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability)
9. การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision)

2.5 ความสำคัญของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ถวิล บุรีกุล และคณะ (2547 : 236 - 266) ได้แสดงทัศนคติเกี่ยวกับธรรมาภิบาลกับการบริหารแนวใหม่ โดยธรรมาภิบาลจัดเป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารงานและการปกครองในปัจจุบัน เพราะโลกปัจจุบันได้หันไปให้ความสนใจกับเรื่องของโลกาภิวัตน์แทนการสนใจเรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรมเพราะกระแสการพัฒนาเศรษฐกิจมีความสำคัญกระทบถึงกัน การติดต่อสื่อสาร การดำเนินกิจกรรมในที่หนึ่งมีผลกระทบต่ออีกที่หนึ่ง การพัฒนาเรื่องของการเมืองการปกครองได้มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางมากขึ้น หากจะให้ประเทศมีการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน การมุ่งดำเนินธุรกิจ หรือปฏิบัติราชการต่าง ๆ โดยไม่ให้ความสนใจถึงเรื่องของสังคม ประชาชน และสิ่งแวดล้อมจึงเป็นไปได้อีกต่อไป การมีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีจึงเข้ามาเป็นเรื่องที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญและเริ่มมีการนำไปปฏิบัติกันมากขึ้น (อังกา นาวีรัตน์ จำจด 2551: 9)

วิภาส ทองสุทธิ (2537: 109) กล่าวว่า สังคมใดที่มีธรรมาภิบาลที่ดีย่อมนำมาซึ่งชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของชนในชาติได้ องค์การในภาครัฐ เอกชน หรือหน่วยงานสาธารณะต่างๆ จะต้องมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส (Transparency) มีการะความพร้อมรับผิดชอบการให้มีการตรวจสอบได้ (Accountability) ซึ่งเป็นบางส่วนของหลักธรรมาภิบาลที่ดี

2.6 หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 ประการ

สถาบันพระปกเกล้า (2549: 42- 69) ได้นำเสนอแนวคิดหลักการบริหารจัดการที่ดี 6 ประการไว้ดังนี้

2.6.1 แนวความคิดเรื่องหลักนิติธรรม (*das Rechtsstaatsprinzip*) ตามความเห็นของ Maunz เห็นว่าหลักสาระสำคัญของ “หลักนิติธรรม” มีอยู่ 7 หลัก คือ (1) หลักการแบ่งแยกอำนาจ (2) หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (3) หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง (4) ความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา (5) หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา (6) หลัก “ไม่มีความผิดและไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” และ (7) หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ

2.6.2 แนวความคิดเรื่องหลักคุณธรรม กล่าวถึงวิชาชีพและการกระทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยม จรรยาบรรณ และการกระทำผิดจรรยาบรรณ ทั้งในภาครัฐ และเอกชน โดยนำเสนอทฤษฎีจรรยาบรรณ ที่เกี่ยวข้อง และปัจจัย หลักการ และรูปแบบของการจัดทำจรรยาบรรณ ที่ไม่มีสูตรสำเร็จ แต่มีสิ่งที่คุณยส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. ถือเป็นแนวปฏิบัติคือ (1) ระบุวัตถุประสงค์ แรงบันดาลใจที่จัดทำจรรยาบรรณ (2) จัดทำโดยข้าราชการวิชาชีพนั้น (3) เมื่อจัดทำแล้ว ต้องนำไปทำประชาพิจารณ์ (4) ต้องสั้น กระชับ เข้าใจง่าย (5) ต้องเขียนเชิงพฤติกรรม (6) ต้องอยู่ในวิสัยที่จะปฏิบัติตามได้ (7) ไม่ซ้ำกับในวินัยข้าราชการ คำสั่ง มติ หนังสือเวียน คู่มือปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณ พ.ศ. 2537 และ (8) ควรเริ่มด้วยคำว่า “พึง” “ไม่ใช่” “ต้อง”

2.6.3 แนวความคิดเรื่องหลักความโปร่งใส (*Transparency*) องค์ประกอบของการคอร์ปชั่นในวงราชการไทยแบ่งออกไปเป็น 2 ประเภท คือ การฉ้อราษฎร์ และการบังหลวง องค์ประกอบและตัวชี้วัดของความโปร่งใส มี 4 ตัวแปรคือ (1) ความโปร่งใสด้านโครงสร้าง (2) ความโปร่งใสด้านการให้ทุน (3) ความโปร่งใสด้านการให้โทษ และ (4) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผย

2.6.4 แนวความคิดเรื่องหลักการมีส่วนร่วม วิธีการแบ่งระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนมีหลายวิธี แต่ผู้วิจัยใช้การแบ่งระดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปหาระดับสูงสุดเป็น 6 ระดับ ผู้วิจัยกล่าวถึงตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมของ UNDP ประเทศมาเลเซีย และกล่าวถึงแนวทางการสร้างตัวชี้วัดการมีส่วนร่วม ว่า ควรวัดระดับคุณค่า ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประการ คือ (1) การวัดความรู้ในระดับต่ำสุด ระดับสูงขึ้นมา และระดับสูงสุด (2) การวัดทัศนคติ ระดับต่ำสุด ระดับสูงขึ้นมา และระดับสูงสุด และ (3) การวัดทักษะในระดับต่างๆ คือ ระดับต่ำสุด ระดับสูงขึ้นมา และระดับสูงสุด

2.6.5 แนวความคิดเรื่องหลักสำนึกรับผิดชอบ (*Accountability*) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารสาธารณะ ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความสนใจเรื่อง Accountability คือกระแสของการปฏิรูประบบราชการในประเทศตะวันตกภายใต้กรอบความคิดการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ ปัจจัยภายในคือ ระบบราชการที่ทำงานล่าช้า ปัญหาคอร์ปชั่น และวิกฤติเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถแบ่งประเภทตามแนวคิดของ Dubnick ซึ่งคู่มือบุคคลเป็นหลัก บุคคลหนึ่งใน

การบริหารภาครัฐจะต้องมีพฤติกรรมที่ผันแปรไปตามแรงผลักดันของศีลธรรมที่คอยดึง และ ศีลธรรมที่คอยผลัก

2.6.6 แนวความคิดเรื่อง หลักความคุ้มค่า แนวคิดดัชนีวัดความคุ้มค่า ครอบคลุม ถึงดัชนีที่วัดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัด ดัชนีวัดการประหยัด และดัชนีวัดความสามารถในการแข่งขัน โดยใช้แนวคิดของ Kaplan และ Norton ที่เขียนเรื่อง The Balanced Scorecard

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้วางหลักการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ว่า ประกอบด้วยหลัก 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of Laws) หมายถึง การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของ ตัวบุคคล ในการนำหลักนี้มาปฏิบัติจะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมและความยุติธรรม เพราะเมื่อ ระบบกฎหมายมีความซับซ้อนมากขึ้น คนในสังคมก็เริ่มมองเห็นว่ากฎหมายเป็นเรื่องเข้าใจยาก มี วิธีปฏิบัติที่สับสน และเกิดความระแวงว่าข้าราชการจะแสวงหาประโยชน์ในการดำเนินการ โดยจะ บังคับใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบ เหล่านี้อย่างไม่เป็นธรรม ในเรื่องนี้ภาครัฐจะต้องมีการทบทวน ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เข้าใจง่าย และมีการเผยแพร่ทำความเข้าใจเนื้อหาสาระของกฎหมายกับ ประชาชนให้ดี ให้ประชาชนเข้าใจจะได้ไม่ต่อต้านไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ นอกจากเรื่อง ความเป็นธรรมแล้วจะต้องมีการปรับปรุงกระบวนการร่าง ออกกฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมาย ให้มีความรัดกุม รวดเร็ว และเป็นธรรมด้วย

2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยธรรมาภิบาล ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ ความถูกต้องดีงามเป็นเรื่องของศีลธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมที่สังคมยอมรับว่าเป็นแบบอย่างที่ดีปฏิบัติ เป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อน ลึกซึ้งกว่าเรื่องกฎหมายหรือหลักนิติธรรม ไปอีกระดับหนึ่ง ปัญหาในการบริหาร ปกครองของ ประเทศเราส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจ หลายครั้งยังขาดจิตสำนึก ใช้อำนาจบริหาร เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเพราะความเกรงกลัวอิทธิพลที่บีบบังคับมา รัฐธรรมนูญ พ.ศ.2542 ได้ พยายามแก้ไขปัญหานี้บางส่วน โดยวางมาตรการให้ผู้แทนประชาชนที่เข้าไปบริหารราชการต้อง

เข้าสู่หน้าที่ด้วยความชอบธรรม โดยการกำกับดูแลขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญมาตรา 77 ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพให้ความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน จัดระบบงาน ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและปฏิบัติตามข้อบังคับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2537 คือ มีจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชนและสังคม

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ นอกจากนี้การตัดสินใจและการปฏิบัติงานของภาครัฐต้องมีความโปร่งใสเปิดเผยให้สาธารณชนตรวจสอบได้ เรื่องนี้เป็นประเด็นสำคัญในการตัดสินใจลงทุนที่เหมาะสมของภาครัฐกิจ ข้อมูลข่าวสารของภาครัฐจะช่วยให้ภาครัฐกิจเอกชนและประชาชนตัดสินใจได้ถูกต้อง และประชาชนจะมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของภาครัฐมากขึ้นด้วย พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ของรัฐ ข่าวสารข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นและใช้สิทธิทางการเมืองได้โดยถูกต้องกับความเป็นจริง อันเป็นการส่งเสริมให้มีความเป็นรัฐบาลโดยประชาชนมากยิ่งขึ้น

4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การทำประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ รัฐธรรมนูญกำหนดให้บุคคลมีสิทธิมีส่วนร่วมในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน ในมาตรา 60 ให้รัฐส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ ในมาตรา 76 รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาการเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดตามมาตรา 78 และให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาอบรมด้วยตามมาตรา 81 เป็นต้น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นในปัญหาสำคัญของชาติที่มีข้อโต้แย้งหลายฝ่าย เพื่อเป็นแนวทาง

ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานอันมีผลกระทบต่อประชาชน และควรมีการสำรวจความเห็นของผู้รับบริการเพื่อปรับปรุงงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศาสตร์การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ก็ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการเพื่อให้ข้าราชการไทยก้าวเข้าสู่มาตรฐานสากลทั้งด้านการบริหารงานเชิงประสิทธิผลการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพและอำนวยความสะดวกให้ประชาชน แนวคิดอีกประการหนึ่งคือ การสร้างระบบราชการที่มีธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักการและเจตนารมณ์ที่สังคมไทยได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2540 ในมาตราที่ 58, 59, 60 และ 79 และมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งในปัจจุบันมีการมีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก ลงวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2546 โดยข้อกำหนดต่างๆ ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารราชการอย่างสุจริต โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล และการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมืองและนโยบายสาธารณะ รวมถึงการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐในทุกระดับ จากหลักการและเจตนารมณ์ในเรื่องต่างๆ ข้างต้น ก.พ.ร. จึงได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางสำหรับพัฒนาระบบราชการโดยเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 – พ.ศ. 2550 ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2546

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการตามนัยของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน และมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มุ่งเน้นที่จะพัฒนาการบริหารราชการให้สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยมากขึ้น หมายถึงการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจัดให้ระบบการบริหารราชการเป็นระบบเปิด (open government) โดยประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องในภาคส่วนต่างๆ รวมถึงภาคประชาสังคมมีโอกาสเข้าร่วมใน 5 มิติ คือ (ชินรัตน์ สมสืบ 2551: 303)

1. ร่วมคิด และเสนอความคิดเห็น
2. ร่วมตัดสินใจ
3. ร่วมดำเนินการ
4. ร่วมรับประโยชน์
5. ร่วมติดตามผลการดำเนินงาน

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิ

หน้าที่ การให้ความสำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและ กระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะ ยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน ประชาชนทุกคนจะต้องเข้าใจเรื่องสิทธิ เสรีภาพ และ หน้าที่ตามรัฐธรรมนูญกำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตาม กฎหมายและใช้อำนาจโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพตามบทบัญญัติของ รัฐธรรมนูญและมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของภาครัฐ ส่วนภาคธุรกิจเอกชนจะมีหน้าที่ สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัยให้ผู้บริโภค และไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้ อยู่อาศัยในท้องที่รัฐธรรมนูญกำหนดแนวทางในมาตรา 88 กำหนดให้รัฐบาลแถลงนโยบายต่อ รัฐสภา คณะรัฐมนตรีที่จะเข้าบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามที่ บัญญัติไว้ในหมวดนี้ และต้องจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคเสนอต่อ รัฐสภาปีละหนึ่งครั้ง การจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายการเมืองและ ฝ่ายประจำจะต้องมีความชัดเจน โดยให้ฝ่ายการเมืองรับผิดชอบในเรื่องนโยบาย ส่วนฝ่ายประจำ รับผิดชอบในการดำเนินการให้บรรลุผลตามนโยบาย กรณีเกิดปัญหาในสังคมภาครัฐต้องชี้แจงให้ ประชาชนเข้าใจและพอใจให้ได้ เพราะที่ผ่านมาเมื่อโครงการของภาครัฐเกิดปัญหาข้อผิดพลาดหรือ เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบขึ้น ก็มักจะหาผู้รับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ มาชี้แจงให้ประชาชนเข้าใจ ไม่ได้ ทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธาและเริ่มไม่ไว้วางใจในระบบราชการ

6. หลักความคุ้มค่า (Value for Money) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้

ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษา พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น หลังจากเกิดวิกฤตทางเศรษฐกิจรัฐบาลได้เข้มงวดใน การใช้งบประมาณอย่างประหยัด และทบทวนให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างหมุนเวียนและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติโดยการสร้างปลูกทดแทนใหม่ ในส่วนของการบริหารราชการ ได้มีแผนปฏิรูป ระบบบริหารภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีบทบาทภารกิจที่ชัดเจน มีการปรับปรุงระบบ ระบบประมาณ ระบบการบริหารบุคคลในภาครัฐ ปรับเปลี่ยนกฎหมายให้ทันสมัยและปรับเปลี่ยน วัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงานของภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทุกหน่วยงานในภาครัฐจะต้องรายงานผลการทำงานและแสดงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรต่อ สาธารณะ ในขณะที่เดียวกันเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจในเรื่องการทำงานอย่าง มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดแนวทางการปฏิรูประบบราชการไทยให้เป็นไปตามหลักสากล โดยยึดหลัก 3s คือ

1. Structure คือการปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการโดยการปรับจาก 15 กระทรวง เป็น 20 กระทรวง มีกรมทั้งหมด 146 กรม และมีการจัดกลุ่มภารกิจในลักษณะ cluster ด้วย
2. Service คือ การบริการ หรือวิธีการปฏิบัติราชการของข้าราชการ มาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่กำหนดให้การทำงานของข้าราชการต้องประหยัด ต้องมีประสิทธิภาพ ต้องประเมิณผลได้ และต้องลดระยะเวลาในการปฏิบัติกร
3. Size คือ การปรับขนาดองค์กรให้เล็กลงโดยลดอัตรากำลัง ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เมื่อ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546

ทั้งนี้เป็นการคำนึงถึงความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการเพื่อเป้าประสงค์หลัก คือ การตอบสนองความต้องการของประชาชน (วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ 2551: 360)

หลักการทั้ง 6 หลัก ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ถือเป็นหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นหลักการโดยมิใช่รูปแบบทฤษฎีการบริหารงาน แต่เป็นหลักการทำงาน ที่หากได้มีการนำมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐแล้ว จะเกิดการนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 และจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฯ ดังกล่าว ได้มีการพัฒนามาสู่การปฏิรูประบบราชการในเดือนตุลาคม พ.ศ.2542 และได้วางกรอบแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินดังมาตรา 3/1 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน(ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 คือ “ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและทรัพยากรในท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน” โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายหลังต่อมาได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2546 - 2550 เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติและกำหนดคตึกาในการบริหารราชการให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยต้องใช้วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (อ้างในนาวิรัตน์ จำจด 2551: 9-13)

จากการศึกษาแนวคิด และหลักการที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจากนักวิชาการดังกล่าวแล้ว สามารถสรุปได้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 6 ประการเป็นวิธีที่จะ

ช่วยให้เครือข่ายองค์กรชุมชนสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ดีที่สุด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้ อันจะนำไปสู่สังคมอยู่ดีมีสุขได้ และเพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ได้ครอบคลุมทุกประเด็น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับเครือข่ายองค์กรชุมชน เพื่อให้ เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครือข่ายองค์กรชุมชนได้อย่างรอบด้าน เพื่อนำมาประกอบในการ วิจัย อันจะนำไปสู่การวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายองค์กรชุมชน

ผู้วิจัยได้แยกแนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายองค์กรชุมชน เป็น 3 ประการ คือ (1) แนวคิด เกี่ยวกับกลุ่ม/องค์กรชุมชน (2) แนวคิด เกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน และ (3) แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

3.1 แนวคิด เกี่ยวกับกลุ่ม/องค์กรชุมชน

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับกลุ่ม/องค์กรชุมชน และแนวคิดเกี่ยวกับ เครือข่ายองค์กรชุมชนจากนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใน 4 ประการใหญ่ คือ (1) ความหมายของกลุ่ม/องค์กรชุมชน (2) ประเภทของเครือข่าย (3) รูปแบบการ สร้างเครือข่ายองค์กรชุมชน และ (4) ข้อมูลเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

3.1.1 ความหมายของกลุ่ม/องค์กรชุมชน

ประเวศ วะสี ให้ความหมายขององค์กรชุมชนว่าคือ กลุ่ม หรือชมรม หรือ สหกรณ์ หรือในชื่ออื่นใด โดยจะมีการจดทะเบียนตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม เป็นองค์กรที่เกิดจาก การรวมตัวกันด้วยความสมัครใจของประชาชนจำนวนหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์และอุดมคติร่วมกัน มี มิตรภาพและความเอื้ออาทรต่อกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในการทำงานเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาเศรษฐกิจ จิตใจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม มีผู้นำตามธรรมชาติเกิดขึ้นโดยผ่าน กระบวนการทำงานร่วมกันดังกล่าว โดยผู้นำหลายคนทั้งชายและหญิง ทั้งนี้ องค์กรชุมชนมิได้ หมายถึง สภาตำบล เพราะสภาตำบลเป็นองค์กรปกครองระดับตำบล และมีหน้าที่ประสานงานและ สนับสนุนให้องค์กรชุมชนต่างๆ ร่วมมือกันทำงาน (อ้างในอภิชาติ ชานุกิจ 2540)

โดสท์ แซนเดอร์สัน (Dwight Sanderson) ได้ให้คำนิยามของกลุ่มไว้ว่า กลุ่ม คือ บุคคลที่รวมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีแบบแผนของการปฏิบัติต่อกันในทางจิตวิทยา และ เป็นที่ยอมรับกันในสมาชิกของกลุ่มเอง และรวมทั้งกลุ่มอื่นๆ ด้วย ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มมี แบบอย่างของพฤติกรรมร่วม โดยเฉพาะ (อ้างใน พัฒน์ บุญรัตนพันธ์ 2517)

สมพันธ์ เตชอธิก และคณะ (2540: 2) องค์กรชาวบ้าน เกิดจากการรวมตัวของชาวบ้านตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เช่น องค์กรชุมชน องค์กรประชาชน และองค์กรชาวบ้าน ฯลฯ

ปารีชาติ และคณะ (2543: 305) ให้ความหมายของคำว่า เครือข่ายไว้ว่า เครือข่าย คือ การเชื่อมโยงร้อยรัดเอาความพยายามและดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยแต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตน การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวมๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็นหรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน เครือข่ายความร่วมมือเป็นไปถึงในระดับปัจเจกบุคคล องค์กร และสถาบัน อาจมีขอบข่ายและขนาดตั้งแต่เล็กๆ ภายในชุมชนไปจนถึงระดับจังหวัด ภูมิภาค ประเทศ และระหว่างประเทศ (อ้างใน สนธยา พลศรี 2550: 208)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543: 28) กล่าวว่า เครือข่าย เป็นการร่วมมือกันระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กรประเภทเดียวกัน หรืออาจเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มหรือองค์กรต่างประเภทกัน เพราะฉะนั้นเครือข่ายจึงมีได้หลายระดับ ตั้งแต่การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกชนต่อปัจเจกชน ระหว่างปัจเจกชนกับกลุ่ม ระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม หรือแม้กระทั่งการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายต่อเครือข่าย (อ้างถึงในสนธยา พลศรี 2550: 208)

บุญน้อม ศิลาอาสน์ (2550) เครือข่ายองค์กรชุมชนเป็นรูปแบบหนึ่งของการประสานงานบุคคล กลุ่ม หรือ องค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากร เป้าหมาย วิธีการ และกลุ่มเป้าหมายของตัวเอง มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีความต้องการที่จะขอความช่วยเหลือหรือขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่นๆ เพื่อแก้ปัญหาที่สามารถติดต่อได้ มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน

สนธยา พลศรี (2550: 209) ได้สรุปความหมายของคำว่า เครือข่าย ไว้ว่า เครือข่ายในฐานะที่เป็นเครือข่ายประสานงาน หมายถึง การประสานงานอย่างแนบแน่นระหว่างสมาชิกในลักษณะของการร่วมมือกันเพื่อระดมทรัพยากรต่างๆ ของสมาชิกมาใช้ร่วมกันและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน โดยอาจจะเป็นการประสานงานโดยตรงระหว่างสมาชิกกับสมาชิก หรือร่วมกันจัดตั้งศูนย์กลางในการประสานงานกันก็ได้ เพื่อการบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

จากการศึกษาการให้ความหมายของเครือข่ายองค์กรชุมชนของนักวิชาการทั้ง 5 ท่านแล้ว ผู้ศึกษาวิจัยสามารถสรุปได้ว่า เครือข่ายองค์กรชุมชน หมายถึง การเชื่อมโยงของบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรชุมชน ทั้งที่เป็นการเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กรประเภทเดียวกัน หรืออาจเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มหรือองค์กรต่างประเภทกัน มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ในการทำกิจกรรมหนึ่งๆ โดย

แต่ละฝ่ายยังคงปฏิบัติการหลักของตนต่อไปอย่างไม่สูญเสียเอกลักษณ์และปรัชญาของตน การเชื่อมโยงนี้อาจเป็นรูปของการรวมตัวกันแบบหลวมๆ เฉพาะกิจตามความจำเป็นหรืออาจอยู่ในรูปของการจัดองค์กรที่เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจน และอาจจะเป็นการประสานงานโดยตรงระหว่างสมาชิกกับสมาชิก หรือร่วมกันจัดตั้งศูนย์กลางในการประสานงานกันก็ได้ เพื่อการบรรลุเป้าหมายเดียวกันก็ได้

3.1.2 ประเภทของเครือข่าย

สนธิยา พลศรี (2550: 218) ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายไว้ 2 ประเภท ใหญ่ๆ คือ (1) โครงสร้างตามลักษณะของเครือข่าย และ (2) โครงสร้างตามผู้จัดตั้งเครือข่าย

1) โครงสร้างตามลักษณะของเครือข่าย สามารถแบ่งตามลักษณะในการประสานงานของเครือข่าย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) เครือข่ายที่เป็นทางการ เป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างการประสานงานอย่างเป็นทางการเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการทำงานเกิดความซ้ำซ้อนทำให้เครือข่ายบรรลุเป้าหมายเร็วขึ้น และ (2) เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เป็นเครือข่ายที่ไม่มีโครงสร้างการประสานงานอย่างเป็นทางการ แต่โครงสร้างจะขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ทรัพยากร และความต้องการของสมาชิกเป็นสำคัญ

2) โครงสร้างตามผู้จัดตั้งเครือข่าย สามารถแบ่งโครงสร้างตามผู้รับผิดชอบในการจัดตั้ง และดำเนินงานเครือข่าย สามารถแบ่งได้ 4 ประเภท คือ (1) เครือข่ายภาครัฐ (2) เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชน (3) เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน (4) เครือข่ายภาคประชาชน

3.1.3 รูปแบบการสร้างเครือข่ายของกรชุมชน

สนธิยา พลศรี (2550: 213) กล่าวว่า รูปแบบการสร้างเครือข่ายมีลักษณะที่สำคัญ 18 ประการ คือ

1) เป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก มีลักษณะเหมือนตาข่ายหรือใยแมงมุม

2) สมาชิกของเครือข่ายอาจจะมีลักษณะบางประการร่วมกัน เช่น อาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน หรืออาณาบริเวณเดียวกัน ประกอบอาชีพเดียวกัน ใช้ทรัพยากรประเภทเดียวกัน เป็นต้น

3) สมาชิกของเครือข่ายอาจจะมีลักษณะบางประการแตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ การศึกษา เป็นต้น

4) มีลักษณะหลายมิติ เช่น เป็นความสัมพันธ์ของธรรมชาติต่างๆ ไป ทั้งสิ่งมีชีวิต และไม่มีชีวิต ความสัมพันธ์เชิงกระบวนการของการทำงาน เป็นต้น

5) มีลักษณะเป็นการรวมพลังหรือศักยภาพของสมาชิกเข้าด้วยกัน

- 6) สมาชิกมารวมกันด้วยความสมัครใจไม่ใช่เพราะถูกบีบบังคับ
- 7) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นแบบกัลยาณมิตร
- 8) สมาชิกมีความสัมพันธ์กันในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จนมีความรู้ลึกกว่าต่างเป็นส่วนประกอบของกันและกัน แม้ว่าบางเครือข่ายจะร่วมกิจกรรมกันนานๆ ครั้งก็ตาม
- 9) สมาชิกมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เช่น การเยี่ยมชมกัน การประชุมสัมมนาร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน
- 10) มีความสัมพันธ์เท่าเทียมกัน เป็นความสัมพันธ์เสมอภาคแบบแนวราบ ไม่มีใครบังคับบัญชาใครแต่มีลักษณะเป็นหุ้นส่วนกัน มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตนเอง
- 11) การมีพันธะสัญญาาร่วมกัน มีข้อตกลงระหว่างสมาชิกที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน
- 12) การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก มีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ของสมาชิก เพราะการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์แบบหนึ่งของเครือข่าย
- 13) การบูรณาการ เป็นการร่วมกันของสมาชิกในด้านต่างๆ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนงานและโครงการ กิจกรรม ทรัพยากร การบริหารจัดการผลประโยชน์ เป็นต้น อันเป็นการรวมระบบย่อยต่างๆ เข้าเป็นระบบใหม่ที่มีคุณภาพ มีพลัง หรือศักยภาพมากกว่าเดิม
- 14) เครือข่ายมีหลายระดับ ตามจำนวนสมาชิก เช่น ระดับบุคคล กลุ่มองค์กร สถาบัน ชุมชน จังหวัด ภูมิภาค ประเทศ หรือทวีป เป็นต้น
- 15) ถ้าเครือข่ายเป็นเครือข่ายระดับกลุ่มกับกลุ่มหรือองค์กรกับองค์กรขึ้นไป สมาชิกอาจจะเป็นอิสระต่อกันมารวมกันเป็นบางเรื่องบางส่วนเท่านั้น เมื่อดำเนินกิจกรรมประสบความสำเร็จแล้วก็จะสลายตัวก็ได้ แล้วมารวมตัวกันอีกครั้งหนึ่ง ส่วนการบริหารเครือข่าย อาจใช้การประชุมร่วมกันเป็นครั้งคราวหรือจัดตั้งเป็นองค์กรร่วมก็ได้ โดยขึ้นอยู่กับลักษณะของเครือข่าย ความจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมและความเห็นพ้องระหว่างสมาชิกของเครือข่าย
- 16) เครือข่ายบางเครือข่ายอาจจะดำรงอยู่ได้นานแต่บางเครือข่ายอาจจะล่มสลายได้ง่าย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของสมาชิก การบริหารจัดการ และการพัฒนาเครือข่ายเป็นสำคัญ
- 17) มีลักษณะเป็นพลวัต เครือข่ายมีระบบการทำงานที่เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง เหมือนกับระบบหายใจของสิ่งมีชีวิต

18) เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน เครื่องข่ายมีลักษณะของการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน หรือระหว่างสมาชิกกับคนอื่นๆ เช่นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญที่อยู่นอกเครือข่าย

3.1.4 เครือข่ายองค์กรชุมชนคนตราด

1) ประวัติความเป็นมาขององค์กรชุมชนคนตราด

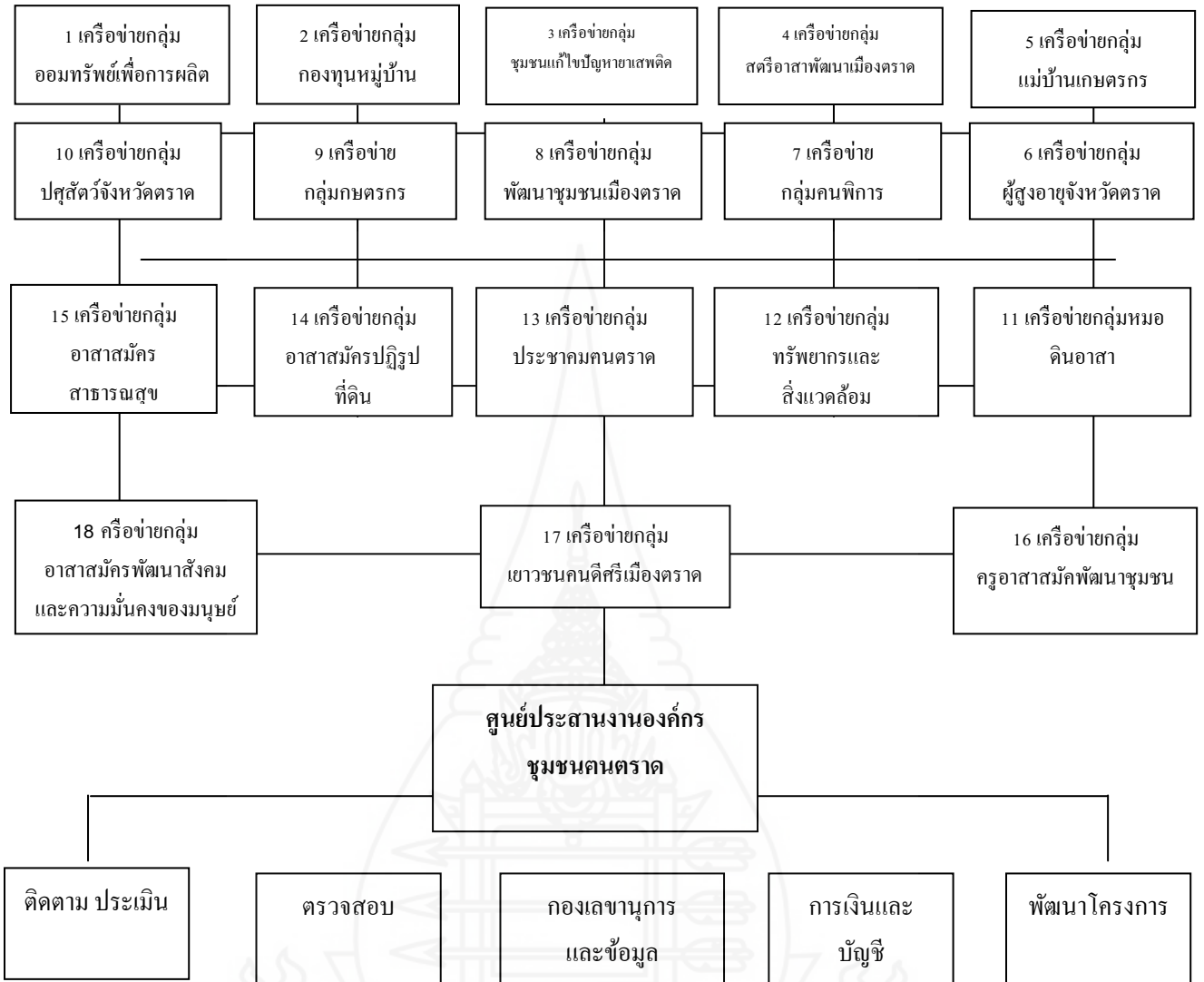
ศิริวรรณ บุตรราช กล่าวว่า “องค์กรชุมชนคนตราด ก่อตั้งเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2544 โดยการสนับสนุนของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เริ่มรวมตัวจากแกนนำเครือข่ายในจังหวัดตราด 8 เครือข่าย และได้ขยายเชื่อมโยงเครือข่ายเพิ่มเติมเป็น 18 เครือข่าย ขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์การฟื้นฟูชุมชนท้องถิ่น โดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง ประชาชนเป็นแกนหลัก องค์กรชุมชนคนตราดเป็นผู้ประสาน และสภาองค์กรชุมชนเป็นเครื่องมือสำคัญ มีการประชุมระดับจังหวัดอย่างต่อเนื่อง ทุกวันที่ 19 ของทุกเดือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย เรียนรู้นิสัยใจคอของผู้นำที่หลากหลายความแตกต่าง มาเป็นหุ้นส่วนอาสาพัฒนาจังหวัดตราด ให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน สร้างความไว้วางใจ เชื่อถือ ยอมรับ และร่วมรับผิดชอบ มีความเอื้ออาทร เข้าใจกันปรับเปลี่ยนแนวคิด และร่วมมือกันแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อน และช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ปลุกจิตสำนึกของผู้นำให้รู้จัก รับผิดชอบ เสียสละบนพื้นฐานจิตธรรม เพื่อนำชุมชนตราดก้าวไปสู่การพึ่งพาตนเองได้ ไม่เป็นหนี้ มีวิถีชีวิตที่สมบูรณ์ พูนเพิ่มพัฒนา พาชุมชนเข้มแข็ง เป็นแหล่งคุณธรรม นำสังคมไปสู่การเปลี่ยนแปลงแห่งศรัทธา และสร้างการยอมรับกับภาคีรอบด้าน เพื่อสานพลังพัฒนาร่วมกัน

2) วิสัยทัศน์ เครือข่ายองค์กรชุมชนคนตราด

สร้างกระบวนการเรียนรู้สู่ชุมชน พัฒนาคนสู่การยอมรับ ปรับฐานคิด จิตมั่นคุณธรรม นำวิถีชีวิต บนฐานเศรษฐกิจพอเพียง

3) โครงสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชนคนตราด

โครงสร้างขององค์กรชุมชนคนตราด ประกอบด้วยเครือข่ายองค์กรชุมชนจำนวน 18 เครือข่าย โดยได้มีการบริหารจัดการดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์กรชุมชนคนตราด 18 เครือข่าย (ข้อมูลองค์กรชุมชนคนตราด 2552: 69)

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

นักวิชาการหลากหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนไว้หลายประการ ดังนี้

ประเวศ วะสี กล่าวว่า ความยั่งยืนของสังคมมีปัจจัยที่สำคัญ คือ องค์กรชุมชน การพัฒนาศักยภาพขององค์กรชุมชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้องค์กรชุมชนนั้นได้มีความสามารถในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชนของตนเองได้ รวมทั้งยังสามารถเผชิญกับภาวะวิกฤติต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นในการพัฒนาองค์กรชุมชนจะต้องมีการพัฒนา

หลายๆ ส่วนไปพร้อมๆ กันในลักษณะองค์รวม 4 ด้าน คือ (1) การพัฒนาศักยภาพของคน (2) การพัฒนาสภาวะแวดล้อมที่อยู่รอบตัวคน (3) การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน และ (4) หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน จะต้องมีการสร้างความเข้าใจในกรอบของการเข้าไปสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือในแนวทางที่ถูกต้อง (อ้างในบุญน้อม ศิลาอาสน์ 2550)

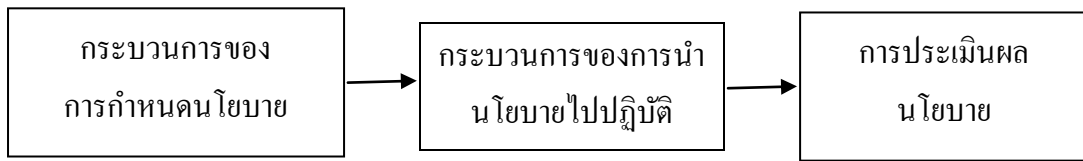
สนธยา พลศรี (2550: 264) กล่าวว่า เครือข่ายเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 10 ประการ คือ

1. มีแกนนำและสมาชิกที่เข้มแข็ง สามารถดำเนินงานและขยายกิจการของเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีภูมิปัญญาและองค์ความรู้ของเครือข่าย ที่อาจจะเกิดจากสมาชิกหรือชุมชนท้องถิ่นที่สมาชิกอยู่อาศัย หรือจากภายนอกชุมชน หรือจากการบูรณาการภูมิปัญญาทั้งสองได้อย่างเหมาะสมกับเครือข่าย
3. มีสัมพันธภาพที่ดี เครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกและกับภายนอก ทำให้การดำเนินงานของเครือข่ายราบรื่น เป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จ
4. มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก เครือข่ายมีช่องทางให้สมาชิกได้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถดำเนินการได้อย่างสะดวก ทำให้สมาชิกได้รับความรู้และประสบการณ์ตลอดเวลา
5. การทำกิจกรรมและความต่อเนื่อง เครือข่ายสามารถคิดและดำเนินกิจกรรมได้ด้วยตนเองสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ไม่ขาดตอน ไม่ต้องพึ่งพาจากภายนอก
6. ทรัพยากรและการแบ่งปัน เครือข่ายมีทรัพยากรอย่างเพียงพอ ทำให้เครือข่ายสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. การเรียนรู้และนวัตกรรม สมาชิกของเครือข่ายมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการต่างๆ สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งที่เป็นความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ มาใช้ประโยชน์ได้
8. การสื่อสาร เครือข่ายสามารถสื่อสารระหว่างเครือข่ายกับสมาชิกได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว ทำให้สมาชิกได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์
9. การบริหารจัดการที่ดี เครือข่ายมีการบริหารจัดการที่ดีที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของเครือข่าย ทำให้เครือข่ายสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
10. ระบบการติดตามและประเมินผล เครือข่ายมีระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับเครือข่ายอย่างเพียงพอ สามารถให้การสนับสนุนช่วยเหลือสมาชิกได้ทันเวลาและเหมาะสม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนจาก นักวิชาการดังกล่าวแล้ว สามารถสรุปได้ว่า การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เป็นการพัฒนา ศักยภาพขององค์กรชุมชน ให้ครอบคลุมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านแกนนำ องค์ความรู้ สัมพันธภาพ การมีส่วนร่วม ความต่อเนื่อง การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ มีการสร้างนวัตกรรม การสื่อสาร และมีระบบการติดตาม ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้ องค์กรชุมชนนั้นได้มีความสามารถในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชนของตนเอง อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่คืบหน้า และเพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนาระบบการ บริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำ นโยบายไปปฏิบัติซึ่งมีความสำคัญกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่าย องค์กรชุมชน

4. แนวคิดเกี่ยวกับการนโยบายไปปฏิบัติ

กลุ่มติดตามและประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ และนำเสนอว่า การศึกษาการ นำนโยบายไปปฏิบัตินับว่าเป็นสาขาวิชาที่เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ราวทศวรรษที่ 1970 เมื่อเทียบกับการ ศึกษาด้านนโยบายอื่นๆ ซึ่งหากพิจารณาในแง่ความสนใจในการศึกษาวิชาการวิเคราะห์นโยบาย สาธารณะ (Public Analysis) แล้วจะพบว่าในอดีตมุ่งเน้นหนักไปที่การศึกษากระบวนการของการ กำหนดนโยบาย (policy formulation process) และการประเมินผลของนโยบาย (policy evaluation) เสียเป็นส่วนใหญ่ การศึกษาที่มุ่งหาคำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือสภาพความเป็นจริงใน กระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (implementation process) ซึ่งถือว่าเป็นจุดเชื่อมโยงที่ สำคัญระหว่างกาหนดนโยบายและการประเมินนโยบายกลับกลายเป็นช่องว่างที่ไม่ได้รับความ สนใจ (Hargrove 1975) เป็นสาเหตุบ่อยครั้งที่นโยบายหรือโครงการที่ได้รับการยอมรับในเบื้องต้นแรก ว่าดีหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ กลับล้มเหลวเมื่อนำไปปฏิบัติจริง โดยที่ไม่สามารถหา สาเหตุของความล้มเหลวนั้นได้ จึงทำให้ให้นโยบายนั้นต้องล้มเลิกไปในที่สุด และได้นำเสนอ องค์กรประกอบการศึกษาการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ (Public Policy Analysis) ไว้ดังภาพที่ 2.2 (กลุ่มติดตามและประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 2550: 7)



ภาพที่ 2.2 แสดงองค์ประกอบการศึกษาการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ (Public Policy Analysis) (กลุ่มติดตามและประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 2550)

4.1 ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้หลากหลาย ดังนี้

แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Donald S.Van Meter and Carl E.Van Horn 1967) ได้ให้นิยามว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาว่า องค์กรจะสามารถใช้บุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ในการที่จะประสานหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรและกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งเป้าหรือไม่ การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นขั้นตอนที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้มีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานก่อนแล้ว การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำเป็นต้องตรวจสอบถึงปัจจัยที่ช่วยทำให้วัตถุประสงค์สามารถเป็นจริงได้หรือไม่ (วรเดช จันทรศร 2548: 122)

มาร์ติน เรน (Martin Rein) และ ฟรานซิน ราบินอวิช (Francine Rabinovitz) ได้นิยามความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึง “(1) เป็นการประกาศถึงสิ่งทีรัฐบาลชอบ (2) มีสื่อกลางที่เป็นตัวแสดงจำนวนมาก (3) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นวงจรจากลักษณะของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่โต้ตอบกันและมีการต่อรอง” (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ 2550: 343)

บาร์แดช (Bardach) ได้ให้คำนิยามการนำนโยบายไปปฏิบัติในหนังสือชื่อ “Implementation Game” เมื่อปี พ.ศ. 1977 ซึ่งเป็นงานวิเคราะห์บทบาทของผู้ปฏิบัติในกระบวนการนโยบาย ซึ่งได้นิยามไว้ว่า “เป็นกระบวนการที่มีหลายขั้นตอนซึ่งนำเครื่องจักรมารวมกันและทำให้เครื่องจักรนั้นทำงาน” แต่บาร์แดชได้เปรียบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเครื่องจักร แต่เครื่องจักรที่เขาอธิบายนี้มีความเป็นมนุษย์มากกว่าตัวแบบการบริหารสมัยคลาสสิก (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ 2550: 344)

Walter Williams (1971) ได้ให้ทัศนะว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ความพยายามที่จะตัดสินความสามารถขององค์กรในการรวบรวมคนและทรัพยากรในหน่วยงานหนึ่ง (a cohesive organization unit) และกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กิจกรรมทั้งหมดที่กระทำโดยรัฐบาลและเอกชน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ความสามารถขององค์กรในการแสวงหาวิธีการและแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4.2 ความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สมบัติ ชำรงชัยวงศ์ (2545: 410-412) กล่าวถึงความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยสรุปไว้ 6 ประการ ดังนี้ (อ้างในนาวิรัตน์ จำจด 2551: 17-19)

ประการแรก ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อผู้ตัดสินใจนโยบาย กรณีที่การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของนโยบาย จะส่งผลให้ผู้ตัดสินใจนโยบายได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน เพราะได้กระทำการตัดสินใจเลือกนโยบายที่ถูกต้องและเลือกหน่วยปฏิบัติที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นผลดีต่ออนาคตทางการเมืองของผู้ตัดสินใจนโยบาย ในทางตรงกันข้ามถ้าหากการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จล้มเหลว จะส่งผลให้ผู้ตัดสินใจนโยบายถูกตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์ในทางลบจากประชาชน

ประการที่สอง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จะทำให้ปัญหาของกลุ่มเป้าหมายได้รับการแก้ไขด้วยดี กลุ่มเป้าหมายจะมีความพอใจต่อผลงานของผู้ตัดสินใจนโยบายหรือรัฐบาลที่เป็นผู้รับผิดชอบ ในทางตรงกันข้ามถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จล้มเหลว ปัญหาของกลุ่มเป้าหมายจะไม่ได้มีการแก้ไข กลุ่มเป้าหมายจะเรียกร้องให้รัฐบาลเร่งรัดหามาตรการใหม่ในการแก้ไขต่อไป ทำให้ต้องใช้เวลาและต้นทุนสูง และทำให้กลุ่มเป้าหมายขาดความเชื่อถือศรัทธาต่อรัฐบาล ทำให้แนวทางการแก้ปัญหาของรัฐบาลมีความยุ่งยากมากขึ้น

ประการที่สาม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อหน่วยปฏิบัติ ในกรณีที่การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หน่วยปฏิบัติจะได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจทั้งจากผู้กำหนดนโยบายและกลุ่มเป้าหมายว่าเป็นหน่วยปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งผู้กำหนดนโยบายอาจให้รางวัลตอบแทนแก่หน่วยปฏิบัติเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จล้มเหลว หน่วยปฏิบัติจะถูกตำหนิทั้งจากผู้กำหนดนโยบายและกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องว่าทำงานอย่างไร้ประสิทธิภาพ ซึ่งอาจทำให้ผู้รับผิดชอบในหน่วยปฏิบัติต้องถูกลงโทษหรือมิได้รับการพิจารณาความดีความชอบก็ได้

ประการที่สี่ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จแสดงว่าการใช้ทรัพยากรมีความคุ้มค่าเพราะสามารถแก้ไขปัญหาของกลุ่ม เป้าหมายหรือของสังคมอย่างได้ผล ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จแสดงว่าการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าหรือเกิดการสูญเปล่าจากการใช้ทรัพยากร ทรัพยากรในที่นี้หมายถึงความรวมทั้งบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์และเวลาที่ต้องใช้ไปทั้งหมด

ประการที่ห้า ความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศ ถ้าหากการนำนโยบายไปปฏิบัติตามแผนงานและโครงการพัฒนาต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้จะส่งผลให้การพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ในทางตรงกันข้ามถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบความสำเร็จล่าช้าหรือล้มเหลวย่อมหมายถึงความล้มเหลวในแผนงานและโครงการพัฒนาต่าง ๆ ด้วย ทำให้การพัฒนาประเทศไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ปัญหาของประชาชนไม่ได้รับการแก้ไข ดังนั้นผู้รับผิดชอบจึงพยายามที่จะตัดสินใจเลือกนโยบายที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และมอบหมายให้หน่วยปฏิบัติที่มีความสามารถเหมาะสมในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

ประการสุดท้าย ความสำคัญต่อกระบวนการนโยบายสาธารณะ การนำนโยบายไปปฏิบัติเข้าไปมีบทบาทตั้งแต่กระบวนการกำหนดทางเลือก การตัดสินใจเลือกนโยบาย ที่มีความเป็นไปได้ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การมอบหมายให้หน่วยใดเป็นผู้รับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติ การติดตามประเมินระดับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การพิจารณาปรับปรุงนโยบายให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น หรือยกเลิกนโยบายเพราะไม่มีความเหมาะสม

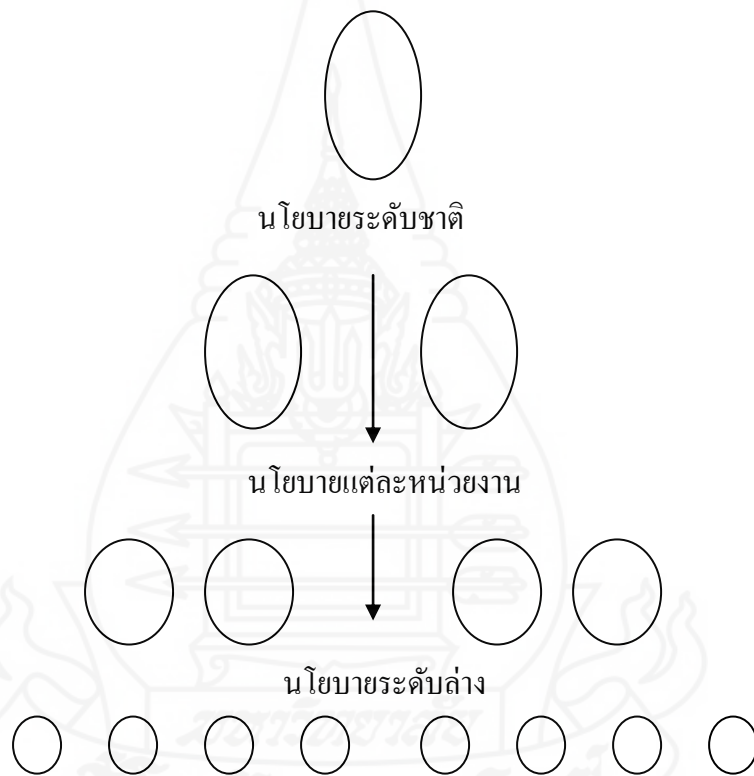
สรุปความสำคัญของการการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วเลือนหาย แต่เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องไม่หยุดนิ่ง แต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา และการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นการดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย

4.3 ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนในระดับมหภาค (macro) และ ขั้นตอนในระดับจุลภาค (micro) มีรายละเอียดดังนี้

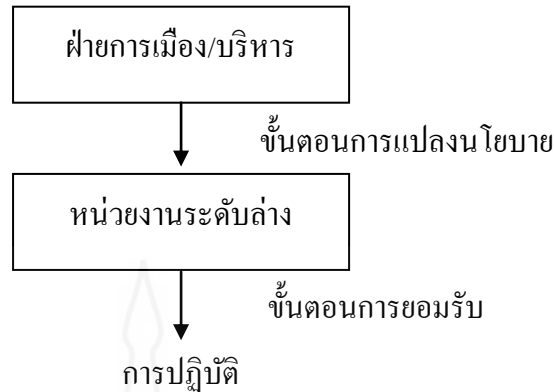
4.3.1 การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค (Macro Implementation) มีขอบเขตกว้างครอบคลุมไปจนถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคด้วย ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การนำนโยบายระดับมหภาคไปปฏิบัติเกิดความไม่แน่นอนหรือล้มเหลวนั้น เบอร์แมนและแมค

ลาฟลิน (Berman and McLaughlin 1977) สรุปไว้ 4 ปัจจัย คือ ความขัดแย้งของเป้าหมาย (goal discrepancies) การให้ความสนับสนุนหรือให้อำนาจในการปฏิบัติที่แตกต่างกัน (Bounce and authority differentials) การขาดแคลนทรัพยากร (resource deficiencies) และอุปสรรคด้านการสื่อสารระหว่างหน่วยงานหรือองค์กร (communication difficulties among organizations) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก คือ ขั้นตอนแรก ได้แก่ ขั้นตอนของการแปลงนโยบายออกมาเป็นแนวทางหรือออกมาในรูปของแผนงานหรือโครงการ และขั้นตอนที่สองเป็นขั้นตอนในการทำให้หน่วยงานในระดับล่างยอมรับ (adopt) แนวทางของแผนงานหรือโครงการนั้นไปปฏิบัติต่อดังแสดงในภาพที่ 2.3 และ 2.4



ภาพที่ 2.3 การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค

(กลุ่มติดตามและประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 2550)



ภาพที่ 2.4 การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค

(กลุ่มติดตามและประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 2550)

4.3.2 การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค (Micro Implementation) เริ่มต้น

จากการที่หน่วยงานระดับล่างรับนโยบาย แผนงาน หรือ โครงการมาจากเบื้องบน แล้วนำนโยบาย แผนงานหรือโครงการนั้นมาปรับเปลี่ยนให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน โดยจะต้องอาศัยพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานในแต่ละหน่วยงานเดิมก่อน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำได้ยาก เพราะในความเป็นจริงแล้ว เมื่อหน่วยงานได้รับนโยบายใดๆ มาแล้วก็จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานโดยอัตโนมัติ ถือเป็นปัญหาสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค นอกจากนี้ยังต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การประสานประโยชน์ระหว่างหน่วยงานเจ้าของโครงการนั้นกับองค์กรระดับล่างที่ทำหน้าที่ปฏิบัติ ซึ่งเบอร์แมน เรียกว่า “การปรับตัวเข้าหากันและกัน” (mutual adaptation) (Berman 1977) ซึ่งสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค ได้แก่ กระบวนการปรับตัวนั้นจะต้องอาศัยการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงานระดับล่างเช่นกัน เรียกว่า Path of Micro – Implementation ซึ่งขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค จะประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการระดมพลัง (mobilization) ขั้นตอนการปฏิบัติ (deliverer Implementation) และขั้นตอนในการสร้างเป็นปึกแผ่น (institutionalization) หรือความต่อเนื่อง (continuation) ในองค์กร (กลุ่มติดตามและประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 2550: 12)

4.4 หลักการเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

สมบัติ ชำรงธัญวงศ์ (2545 : 396) ได้สรุปไว้ว่า การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นปรากฏการณ์ที่เพิ่งเกิดขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ โดยในอดีตได้ถูกละเลยมาตลอด จนกระทั่งถึงทศวรรษที่ 1970 จึงได้มีนักวิชาการจากนักทฤษฎีองค์กร (Organizational theorists) ให้ความสำคัญ

สนใจศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างกว้างขวางมากขึ้น ได้แก่ คูฟแมน (Kaufman 1960) เดอร์ทิก (Derthick 1970) และ ไบเล่ (Bailey) และ มอชเชอร์ (Mocher 1968) โดยให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปรากฏอย่างเป็นทางการ เมื่อเพรสแมน (Pressman) และ วิลดาฟสกี (Wildavsky 1973) ได้ทำการบุกเบิกศึกษาเกี่ยวกับความล้มเหลวของโครงการสร้างงานขนาดใหญ่ของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกาในการสร้างงานให้กับคนผิวดำที่เมืองโอคแลนด์ รัฐแคลิฟอร์เนีย จากผลการศึกษาดังกล่าว ทำให้การศึกษาเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติได้รับความสนใจจากนักวิชาการสาขา นโยบายสาธารณะอย่างกว้างขวาง และในปี ค.ศ.1978 ริชาร์ด เอลมอร์ (Richard Elmore) ได้กล่าวไว้ในการศึกษาเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าไม่มีตัวแบบใดเพียงตัวแบบเดียวที่สามารถอธิบายความซับซ้อนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ทั้งหมด และ แฮม (Ham) และ ฮิลล์ (Hill 1984) ให้ทัศนะว่าการปรากฏของวรรณกรรมเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าที่สำคัญของการวิเคราะห์นโยบาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ว่านโยบายมีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงในระหว่างกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนี้ (อ้างในนาวิรัตน์ จำจด 2551: 19-22)

4.4.1 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามทัศนะของวรเดช จันทรศร (2539) ได้แก่ ตัวแบบยึดหลักเหตุผล (rational model) ตัวแบบทางด้านการจัดการ (management model) ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (organization development model) ตัวแบบทางด้านการกระบวนการของระบบราชการ (bureaucratic processes model) ตัวแบบทางด้านการเมือง (political model) และตัวแบบทั่วไป (general model) ดังนี้

1) ตัวแบบยึดหลักเหตุผล ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการวางแผน และการควบคุมการดำเนินงานตามนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ หน่วยงาน/องค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของนโยบายที่กำหนดไว้ จะต้องนำทรัพยากรทางการบริหารมาดำเนินงาน โดยเน้นวัตถุประสงค์/เป้าหมายเป็นหลัก

2) ตัวแบบทางด้านการจัดการ ให้ความสำคัญกับสมรรถนะขององค์กรที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งสมรรถนะขององค์กรเกี่ยวข้องกับ 5 ปัจจัย ได้แก่

(1) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย

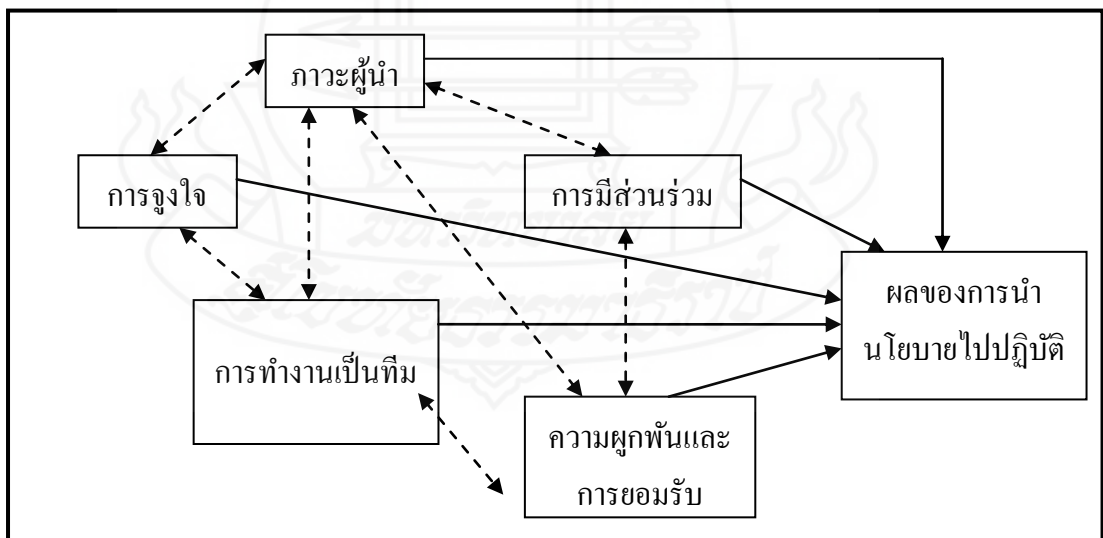
(2) ภายในองค์กรต้องประกอบด้วยบุคลากรซึ่งมีความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการ และ/หรือด้านเทคนิคอย่างเพียงพอ

(3) งบประมาณในการดำเนินงานตามนโยบายต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

(4) องค์กรยังต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

(5) สถานที่ที่ใช้ดำเนินงานต้องเอื้อต่อการดำเนินงานตามนโยบาย

3) ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กรเป็นการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยการศึกษาในแง่ของการสร้างความผูกพันและการยอมรับ เพื่อมุ่งสนองต่อความต้องการทางจิตวิทยาและทางสังคมของมนุษย์ ความสนใจในลักษณะนี้ จึงเป็นเรื่องของการนำตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development Model) มาประยุกต์โดยตรง ตัวแบบนี้จึงเน้นที่การมีส่วนร่วมขององค์กรเป็นสำคัญภายใต้ฐานคิดที่ว่าการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บังเกิดความสำเร็จจะเป็นเรื่องของการจูงใจภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันโดยวิธีการให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการใช้การควบคุม กล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติตามตัวแบบนี้ จึงเป็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบาย โดยถือว่านโยบายเหล่านั้นมาจากผู้ปฏิบัติเองโดยตรง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ (อ้างใน นาวิรัตน์ จำจด 2551 : 30-31) ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร (อ้างใน นาวิรัตน์ จำจด 2551 : 30-31)

อำนาจ วีระวรรณ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ ได้กล่าวเกี่ยวกับภาวะผู้นำ อันเกี่ยวข้องกับแนวคิดในตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งท่านได้ให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำไว้ว่า “ลักษณะของผู้นำที่เป็นผู้บริหารมี 6 ประการ คือ (1) ผู้นำต้องเป็นผู้บุกเบิก (2) ผู้นำจะต้องก้าวให้ทันโลก (3) ผู้นำจะต้องเป็นนักพัฒนา (4) ผู้นำจะต้องเป็นนักต่อสู้ (5) ผู้นำจะต้องมีบทบาทร่วมพัฒนาสังคม และ (6) ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบ (ออนไลน์ <http://www.sobkroo.com/index.html> ; ค้นคืนเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2552)

4) ตัวแบบทางด้านกระบวนการของระบบราชการ การนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวข้องกับอำนาจขององค์กร ซึ่งไม่ได้อยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง หรือบุคลากรคนใดคนหนึ่ง ซึ่งดำรงตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการขององค์กร อำนาจที่แท้จริงขององค์กรกระจายอยู่ที่สมาชิกขององค์กร/ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติทุกคน โดยผู้บริหารระดับสูง/ผู้บริหารระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องควบคุมไม่ได้

5) ตัวแบบทางด้านการเมือง ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับความสามารถในการเจรจาต่อรองของผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับนโยบายนั้นๆ ในฐานะผู้มีส่วนได้และผู้มีส่วนเสียประโยชน์จากการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าที่เกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ สถานะ อำนาจและทรัพยากรของหน่วยงาน/องค์กร ความสามารถในการต่อรองของผู้ซึ่งเป็นตัวแทนของหน่วยงาน/องค์กร ความสัมพันธ์ของผู้ซึ่งเป็นตัวแทนของหน่วยงาน/องค์กร ในลักษณะของการสนับสนุนจากปัจจัยภายนอกหน่วยงาน/องค์กร ได้แก่ สื่อมวลชน นักการเมือง หัวหน้าหน่วยงานอื่นๆ กลุ่มอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์ และบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย

6) ตัวแบบทั่วไป ตัวแบบนี้พัฒนาจากหลายๆ ตัวแบบ ทำให้ตัวแปรในตัวแบบนี้ประกอบด้วย ตัวแปรบางตัวจากตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล ตัวแบบทางการจัดการ ตัวแบบทางการพัฒนาองค์กร ตัวแบบทางด้านกระบวนการของระบบราชการ และตัวแบบทางการเมือง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการท่านอื่นๆ ที่ได้เสนอตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติไว้อีกหลายท่าน ดังนี้

7) ตัวแบบสหองค์การในการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn 1976) ได้เขียนบทความเรื่อง “The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework” เมื่อปี 1975 ซึ่งมุ่งสนใจที่จะวินิจฉัยกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อต้องการแสวงหารูปแบบแนวคิดของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และเสนอตัวแบบที่สามารถใช้วิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติที่อยู่ภายใต้

กรอบขององค์การใดองค์การหนึ่ง หรือภายใต้กรอบของความสัมพันธ์ระหว่างหลายๆ องค์การโดยมีกรอบทฤษฎีที่คิดค้นขึ้นใหม่โดยมีพื้นฐานมาจากหลักวิชาการ 3 ด้าน ด้วยกัน ได้แก่ (1) ทฤษฎีองค์การ (organization theory) ที่ศึกษาการดำเนินงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงขององค์การ (นวัตกรรม) และการควบคุม (2) ผลกระทบของนโยบายสาธารณะ โดยเฉพาะผลกระทบจากการตัดสินใจทางกระบวนการยุติธรรม และ (3) การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐ โดยมีสมมติฐานว่า “การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จได้ต่อเมื่อนโยบายนั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย ในขณะที่ระดับการยอมรับเป้าหมายของนโยบายมีอยู่สูง ในทางกลับกัน หากนโยบายนั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมาก และเป้าหมายของนโยบายนั้นไม่ค่อยได้รับการยอมรับ ก็จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นล้มเหลวได้” แนวคิดพื้นฐานสามประการ และสมมติฐานดังกล่าวได้ช่วยให้นักวิชาการทั้งสองสามารถออกแบบทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ (theory of policy implementation) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปรเชื่อมโยงระหว่างนโยบาย (policy) และสมรรถนะ (performance) ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรยังแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (independent variables) ที่มีต่อกัน และความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม (independent variables) ผลการปฏิบัติตามนโยบาย ดังนี้ (วรเชษฐ จันทรศร 2548: 122-134)

1. มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย เป็นปัจจัยสำคัญที่จะตัดสินว่านโยบายมีสมรรถนะมากน้อยเพียงใด การกำหนดตัวชี้วัดของสมรรถนะของนโยบายเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องทำเป็นอันดับแรก นั่นคือ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง ในบางกรณีมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายอาจสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย เช่น ในกรณีของนโยบายการสร้างงานในเมืองโอ๊คแลนด์ที่ศึกษาโดยเพรสแมนและวิลด์ฟสกี อาจสังเกตว่านโยบายประสบความสำเร็จหรือไม่จากจำนวนงานที่ได้สร้างขึ้น หรือหาหลักฐานจากผู้ที่ได้ถูกว่าจ้างหรือออกจากความก้าวหน้าของโครงการหรืองานที่เกี่ยวข้องก็ได้ แต่ในบางกรณีการวัดสมรรถนะของนโยบายก็อาจทำได้ยากเช่นกัน หากนโยบายนั้นมีมาตรฐานหรือวัตถุประสงค์ที่คลุมเครือหรือขัดแย้งกันเอง โดยสรุปแล้ว มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นตัวแปรที่จะต้องกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน เพราะการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่สามารถทราบได้ว่าสำเร็จหรือล้มเหลว หากปราศจากเป้าหมายและข้อกำหนดที่ชัดเจน ในทางตรงกันข้ามหากวัตถุประสงค์และมาตรฐานมีความคลุมเครือ และมีความขัดแย้งกัน ย่อมทำให้ยากต่อการวัด และยากต่อการนำไปปฏิบัติ เพราะวัตถุประสงค์ของการศึกษานำนโยบายไปปฏิบัติประการหนึ่ง คือ ความต้องการทราบว่านโยบายใดประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไร การวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวคือ การพิจารณาระดับที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์บรรลุผล หากวัตถุประสงค์และมาตรฐาน

นโยบายมีความชัดเจน และแสดงคุณสมบัติที่ง่ายต่อการวัด การประเมินคุณค่าของนโยบายก็จะกระทำได้ง่ายเช่นกัน ดังนั้นผู้กำหนดนโยบายควรเลือกถ้อยคำหรือข้อความในการเรียบเรียงแนวปฏิบัติและข้อกำหนด (guidelines and regulations) มาใช้อย่างพิถีพิถันให้สามารถสะท้อนเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติตามนโยบายได้ชัดเจน

2. ทรัพยากรนโยบาย หมายความว่ารวมถึงเงินงบประมาณและแรงกระตุ้นสนับสนุนอื่นๆ เพื่อช่วยให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของมาธธา เดอร์ธิก ในนโยบายการสร้างเมืองใหม่ (Martha Derthick 1972: 87) ได้พบว่าปัจจัยด้านทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดที่ส่งผลให้นโยบายประสบความสำเร็จคือ การช่วยเหลือและสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐมากกว่าการให้งบประมาณที่เพียงพอ

3. การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมการเสริมแรง (inter-organization communication and enforcement activities) การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องอาศัยการสื่อสารของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับชั้นขององค์การ เนื่องจาก การสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนอยู่ในตัวเองอยู่แล้ว และผู้สื่อสารเองก็เป็นอุปสรรคสำคัญในการสร้างให้เกิดการบิดเบือนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ดังกล่าว การสื่อสารที่สร้างให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีความชัดเจน (clarity) ความเที่ยงตรง (accuracy) และสม่ำเสมอ (consistency) ในระหว่างกระบวนการสื่อสาร

การสื่อสารระหว่างองค์การมีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก อันประกอบด้วยกิจกรรมกระตุ้นและสนับสนุนที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ (1) การให้คำแนะนำด้านเทคนิคและความช่วยเหลือโดยหน่วยงานระดับบน เพื่อช่วยเหลือให้หน่วยงานระดับล่างดำเนินการตามที่ต้องการ และ (2) หน่วยงานระดับบนอาจพิจารณาให้การสนับสนุนได้หลายรูปแบบ ทั้งเป็นผลด้านลบ และบวกต่อหน่วยงานระดับล่าง แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น ได้นำแนวคิดของเอตซีโอนี (Etzioni 1961: 5-8) เกี่ยวกับเรื่องอำนาจที่มีอยู่สามชนิด คือ อำนาจในการใช้กฎระเบียบเป็นตัวบังคับ (coercive power) อำนาจในการให้รางวัลตอบแทน (remunerative power) และอำนาจที่มาจากมาตรการที่เป็นบรรทัดฐาน (normative power) มาใช้ในการกระตุ้นผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้ การสื่อสารดังกล่าวอาจมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการหรือนโยบายด้วยกันเลย หรือในรูปของการที่ผู้กำหนดนโยบายสร้างให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ โดยให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการบริหาร หรือให้บริการด้านเทคนิค บุคลากร หรือการวิจัย

4. ลักษณะองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (the characteristics of lamenting agencies) แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น ได้ให้ข้อสังเกตถึงลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติว่ามี 2 องค์ประกอบ คือ (1) ลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นทางการ และ (2) ลักษณะอย่างไม่ทางการของบุคลากรในองค์การทั้งสอง ยังได้เสนอลักษณะของหน่วยงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

- 4.1 ปริมาณและความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน
- 4.2 ระดับการควบคุมที่เป็นลำดับชั้นในการตัดสินใจและการดำเนินงาน
- 4.3 ทรัพยากรทางการเมืองของหน่วยงาน เช่น แรงสนับสนุนจากผู้บริหารหรือนักการเมือง
- 4.4 ความสามารถในการยื่นหยัดของหน่วยงาน
- 4.5 ระดับของการสื่อสารแบบเปิด เช่น การมีเครือข่ายการสื่อสารที่เป็นอิสระ
- 4.6 การเชื่อมโยงอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการของผู้กำหนดนโยบายและผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

5. เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (economic, social and political conditions) เมื่อก่อนไม่ได้มีผู้ให้ความสำคัญต่อผลกระทบที่เกิดจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แต่ก็เป็นที่ทราบกันอย่างกว้างขวางว่า เงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีผลสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างมากทั้งทางตรง และทางอ้อม (วเรช จันทร 2548: 131) สภาพทางเศรษฐกิจเคยได้รับการมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญในฐานะที่เป็นตัวแปรสภาพแวดล้อมของผลิตผลนโยบาย แม้ว่าองค์ประกอบด้านนี้จะมีผลกระทบอย่างมากต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเฉพาะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ การพิจารณาองค์ประกอบด้านนี้จะคำนึงถึงว่าการจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจให้หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอ ต่อการส่งเสริมให้แผนงานโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ธรรมชาติของความเห็นสาธารณะเป็นอย่างไร จุดเด่นของนโยบายสัมพันธ์กับประเด็นนโยบายอย่างไร ชนชั้นนำชอบหรือไม่ชอบนโยบายที่นำไปปฏิบัติ นั้น กลุ่มหลากหลายในสังคม รวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชนคิดค้านหรือสนับสนุนการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ (อ้างในนาวิรัตน์ จำจด 2551: 21)

6. ความร่วมมือหรือการตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ (the disposition of implementers) ความเข้าใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติที่มีส่วนสำคัญและถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของนโยบายมากที่สุดปัจจัยหนึ่ง องค์ประกอบของปัจจัยนี้เน้นไปที่ตัวผู้ปฏิบัติ ซึ่งมี 3 ประการ คือ (1) การรับรู้ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่มีต่อนโยบาย (2) ทิศทางใน

การตอบสนองต่อนโยบายต่อผู้ปฏิบัติ และ (3) ระดับการยอมรับในตัวนโยบายของผู้ปฏิบัติ ซึ่งทั้งสามประการเป็นเงื่อนไขที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติทุกคน นโยบายนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จได้ถ้าหากเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายได้รับการปฏิเสธจากผู้ปฏิบัติ หรือขัดแย้งต่อผลประโยชน์หรือความสนใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายตั้งแต่เริ่มต้น

นอกจากนี้ยังสามารถจำแนกตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อีก 2 ตัวแบบ คือ ตัวแบบทั่วไปที่เสนอโดย Pual Spiker ซึ่งเน้นวิธีการมองและความเข้าใจในกระบวนการ และตัวแบบความขัดแย้ง-ความกำกวมที่เสนอโดย Richard J. Stillman II ซึ่งเน้นการเลือกปฏิบัติที่เหมาะสมกับเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม (ชินรัตน์ สมสืบ 2551: 219-220) ดังนี้

1. ตัวแบบการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเน้นวิธีการมองและความเข้าใจในกระบวนการ มี 11 ตัวแบบ คือ

- 1.1 การบริหารสมบูรณ์แบบ
- 1.2 การจัดการนโยบาย
- 1.3 วิวัฒนาการ
- 1.4 การเรียนรู้
- 1.5 โครงสร้าง
- 1.6 ผลลัพธ์
- 1.7 มุมมอง
- 1.8 การร่างแผนย้อนหลัง
- 1.9 สัญลักษณ์นิยม
- 1.10 ความกำกวม
- 1.11 ความร่วมมือกัน

2. ตัวแบบเพื่อการปฏิบัติตามเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการกำหนดนโยบายในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ ในเอกสารเรื่องนี้มีแนวทางการศึกษาในรายละเอียดโดยใช้ตัวแบบและรูปแบบเพื่อการปฏิบัติที่จะช่วยให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติเลือกใช้ให้เหมาะสมตามสภาพเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม

3. ตัวแบบความขัดแย้ง-ความกำกวม ตัวแบบนี้เป็นสิ่งกำหนดให้ยึดถือหรือเป็นแนวทางนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลจริง จากการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติพบว่านักคิดจากบนลงล่างจะเลือกศึกษานโยบายที่ชัดเจน ส่วนนักคิดจากล่างขึ้นบนจะศึกษาทฤษฎีที่มีความไม่แน่นอน การสร้างตัวแบบที่มีประสิทธิผลจึงต้องมีการประเมินผลลักษณะของนโยบายอย่างจริงจัง

ใช้การพิจารณาตัวแปรเกี่ยวกับสถานการณ์โดยกำหนดนโยบายและวิธีการปฏิบัติตามนโยบาย ภายใต้สถานการณ์เฉพาะอย่าง ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต้องคาดคะเนเหตุการณ์ที่อาจมีความขัดแย้งมากหรือมีความกำกวมมาก หรือเหตุการณ์ที่เป็นไปในทางตรงข้าม ผู้บริหารจะเลือกแนวทางปฏิบัติ เพื่อความสำเร็จของการแก้ปัญหา องค์การตามสถานการณ์ เหตุการณ์ หรือสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ ทำให้การพัฒนาแบบจำลองความขัดแย้งและความกำกวม (ambiguity/conflict model) ขึ้นมาเพื่อทำความเข้าใจกับการปฏิบัติตามนโยบาย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถสรุปได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนจะสามารถสำเร็จได้ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติเช่นกัน และเพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานเป็นตัวแปรตัวหนึ่งของการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

5. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

คำว่า competency มีคำแปลเป็นภาษาไทยค่อนข้างหลากหลาย บ้างใช้คำว่า ความสามารถ บ้างใช้คำว่า สมรรถนะ บางคนเรียกว่า สมรรถภาพ บางคนก็เรียกว่า สมรรถนะ ความสามารถ ในที่นี้ขอใช้คำว่า “สมรรถนะ” แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมีผู้หรือนักวิชาการได้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

5.1 ความหมายของสมรรถนะ

ประวิทย์ วิจิตรไตรธรรม (2550: 10) กล่าวว่า คำว่า Competency หรือคำแปลในภาษาไทย ซึ่งมีชื่อเรียกแตกต่างกัน คือ สมรรถนะ สมรรถภาพ ความสามารถ จิตความสามารถ ศักยภาพ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวคนที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ก่อเกิดผลการปฏิบัติงานในระดับสูง (high performance)

อชิพงศ์ ฤทธิชัย (2551) กล่าวว่า ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” หรือ “จิตความสามารถ” สามารถแบ่งการให้ความหมายได้ตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้งานได้ 2 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะตามแนว British approach ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประกาศนียบัตรรับรองวิทยฐานะของพนักงานหรือบุคลากร โดยจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของ

งานและวิชาชีพนั้น สมรรถนะในแนวคิดจึงเป็นการกำหนดเฉพาะงานและเป็นไปตามวิชาชีพ ส่วนสมรรถนะตามแนว American approach จะมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากร กำหนดจากพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนี้จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่องค์กรต้องการจะเป็น สมรรถนะตามแนวคิดนี้จึงไม่สามารถลอกเลียนกันได้ เพราะแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการบุคลากรที่มีลักษณะแตกต่างกัน (ออนไลน์ <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213> ; ค้นคืนเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2552)

Boyatzis (1982 : 58) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (ออนไลน์ <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213> ; ค้นคืนเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2552)

David C. McClelland (1973) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ (อ้างในประวิทย์ วิจิตรไตรธรรม 2551: 10)

Spencer, McClelland & Spencer (1994) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ผลรวมของการจูงใจ อุปนิสัย แนวความคิดส่วนตัว ทักษะคิด หรือคุณค่า ที่มีความรู้ หรือทักษะจากพฤติกรรมที่ คุณลักษณะของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถวัดและแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของผู้ที่มีงานดีเลิศกับผลงานเฉลี่ย (ออนไลน์ <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213> ; ค้นคืนเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2552)

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547: 33) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะคิด พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional quotient : EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence quotient: IQ) (ออนไลน์ <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213> ; ค้นคืนเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2552)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง ได้ให้ความหมายไว้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (skill) ทักษะคิด (Attitude) ความเชื่อ (Believe) และอุปนิสัย (Trait) และกลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ

(skill) และคุณลักษณะ (Attitude) หรือที่เรียกว่า KSAs ซึ่งจะแสดงให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ (อ้างในประวิทย์ วิจิตรไตรธรรม 2551: 12)

รัตนากรณ์ มูรี ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีองค์ประกอบหลักคือ ความรู้ คือ มีข้อมูล มีความรู้อย่างเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ทักษะ คือ มีทักษะที่จำเป็นต่องานหรือฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ และคุณลักษณะนิสัยที่ส่งผลให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ เช่น ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ ความพากเพียรพยายาม แรงจูงใจ และความใฝ่รู้ เป็นต้น

บริษัทเฮย์กรุ๊ป ได้ให้ความหมายของ Competency ไว้ว่า คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าและได้ผลงานที่ดีกว่าผู้อื่น (เสนห์ จุ้ยโต 2548: 12)

จากการศึกษา ความหมายของคำว่า สมรรถนะ จากแนวคิดของผู้รู้หรือนักวิชาการ หลากหลายท่าน ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ

5.2 ประเภทของสมรรถนะ

David C. McClelland ให้ความเห็นว่า สมรรถนะสามารถแบ่งลักษณะออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน หรือความรู้ในสินค้าที่ตนขายอยู่เป็นประจำ เป็นต้น ซึ่ง Competency พื้นฐานเหล่านี้ ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือ ไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้น สมรรถนะในกลุ่มนี้จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก นักวิชาการบางกลุ่มถึงขั้นลงความเห็นว่าความรู้ และทักษะพื้นฐานเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสมรรถนะ

2. สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งสมรรถนะในกลุ่มนี้จะมุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ (รวมถึงค่านิยม แรงจูงใจ และ

ทัศนคติ) เพื่อช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่ตีเลิศในงาน อีกทั้งยังเป็นสมรรถนะที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นในบุคคลมากกว่าสมรรถนะกลุ่มแรก

เดชา เดชะวัตินไพศาล ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกตามลักษณะ ดังนี้

1. Learning Competencies หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับผู้บริหาร

2. Professional Competencies หมายถึง ทักษะที่พนักงานจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุผลสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมขององค์กร โดยบุคลากรสามารถเพิ่มศักยภาพหรือความเชี่ยวชาญของตนในส่วนี้ได้ด้วยกระบวนการฝึกอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ตลอดจนการได้รับมอบหมายงานที่แตกต่างกันออกไปหรือในลำดับที่สูงขึ้น

3. Technical Competencies หมายถึง องค์ความรู้ทางด้านเนื้อหาวิชาการของงาน ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน บุคลากรสามารถเพิ่มศักยภาพหรือความเชี่ยวชาญในส่วนของความรู้ในงานของตนได้โดยกระบวนการฝึกอบรม การเรียนรู้จากทฤษฎีและการปฏิบัติงานจริง ตลอดจนหมุนเวียนในหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป (อ้างในประวิทย์ วิจิตรไทรธรรม 2551: 16-17)

จิรประภา อัครบวร (2549 : 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่ (ออนไลน์ <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213> ; ค้นคืนเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2552)

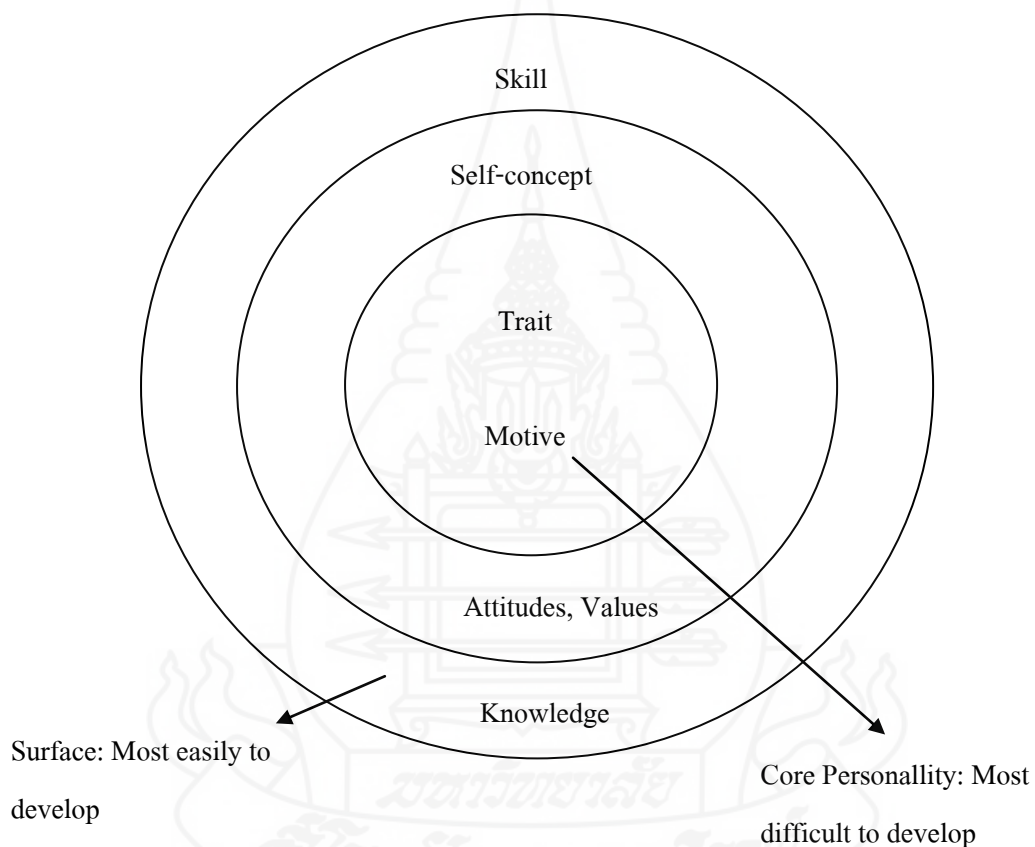
1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

Mitrani, Dalziel และ Fitt (1992: 11) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการ

ให้ความหมายของ Spencer และ Spencer (1993: 9) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ Spencer และ Spencer (1993 : 11) ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance) สามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

ออนไลน์ <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213> ; ค้นคืนเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2552

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

3. แนวคิดของตนเอง (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะนี้ สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่ายจำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะที่สังเกตเห็นได้หรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

2. สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา

นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่เรียกว่า แนวคิดของตนเอง (Self concept) ได้แก่ ทัศนคติ และค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้ระยะเวลาและสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้หลักจิตวิทยา หรือการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา

วรภัทร์ ภูเจริญ (2547: 193- 196) กล่าวว่า สมรรถนะสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้ (อ้างในรัตนารักษ์ มูรี 2550: 31)

1. สมรรถนะหลัก (Core competencies) คือ ความสามารถในระดับใจระดับจิตสำนึก มีจิตใจเป็นแกนของร่างกายคน เช่น ความเป็นผู้นำ การควบคุมอารมณ์หรือสติ ไม่ละทิ้งงาน เป็นนักพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ฉลาดในการใช้เงิน มีวินัย ซื่อสัตย์ ไม่แบ่งแยก จิตสำนึกคุณภาพ เคารพความคิดของคน รับผิดชอบต่อสังคม เอาใจใส่ เอื้ออาทร บริการ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เน้นการทำงานเชิงป้องกันมากกว่าการแก้ไข มีจริยธรรม รักษาวัฒนธรรม และรักษาภาพพจน์ตนเอง ครอบครัว องค์กร สังคม และประเทศ เป็นต้น

2. สมรรถนะสาขาอาชีพ (Professional competencies) คือ ความสามารถที่จำเป็นของผู้บริหารมืออาชีพ เช่น มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง การประสานงาน การทำงานเป็นทีม

การสื่อสาร ความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ทำอยู่ ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ การจัดการกับคน การวางแผนและคิดแบบยุทธศาสตร์ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การเน้นผลลัพธ์ การนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเหมาะสมถูกต้อง การคิดเป็น การรู้จริง รู้ลึกในงาน การวางอุบาย การสร้างกลยุทธ์ และการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นต้น

3. สมรรถนะทางด้านเทคนิค (Technical competencies) คือ ชีตความสามารถด้านเทคนิค เทคโนโลยีที่จำเป็นกับงานของตน เช่น การบริหารเอกสารและข้อมูล การใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ การซ่อมบำรุงรักษา การบริหารจัดการเรื่องต่างๆ ในออฟฟิศ การบริการ การบริหารตามขั้นตอน และการบริหารความปลอดภัย การเก็บความลับ การบริหารด้านการเงิน เป็นต้น สำนักงาน ก.พ. (2548: 11- 13) ได้แบ่งสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ (อ้างในรัตนากรณ์ มูรี 2550: 32)

4. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ดังนี้

- 4.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 4.2 การบริการที่ดี
- 4.3 การตั้งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 4.4 จริยธรรม
- 4.5 ความร่วมแรงร่วมใจ

5. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติการกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ ดังนี้

- 5.1 การคิดวิเคราะห์
- 5.2 การมองภาพองค์รวม
- 5.3 การพัฒนาศักยภาพคน
- 5.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
- 5.5 การสืบเสาะหาข้อมูล
- 5.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 5.7 ความเข้าใจผู้อื่น
- 5.8 ความเข้าใจองค์กร
- 5.9 การดำเนินการเชิงรุก
- 5.10 ความถูกต้องของงาน

- 5.11 ความมั่นใจในตนเอง
- 5.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- 5.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ
- 5.14 สภาวะผู้นำ
- 5.15 สุนทรียภาพทางศิลปะ
- 5.16 วิสัยทัศน์
- 5.17 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- 5.18 ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน
- 5.19 การควบคุมตนเอง
- 5.20 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น

มยุรี อนุমানราชชน (2549: 81) กล่าวว่า คุณลักษณะและสมรรถนะของหน่วยปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย/แผนงาน/โครงการไปปฏิบัติจนสัมฤทธิ์ผล คุณลักษณะและสมรรถนะของหน่วยปฏิบัติงานได้แก่

1. ทักษะของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านการจัดการ ด้านเทคนิค และด้านมนุษยสัมพันธ์
2. การประสานงาน การควบคุม และการตัดสินใจเชิงบูรณาการของผู้ปฏิบัติงาน
3. ความผูกพันของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กับวัตถุประสงค์ของนโยบาย/แผนงาน/โครงการ
4. ภาวะผู้นำในการบริหารงาน
5. ตำแหน่งของหน่วยปฏิบัติงานในลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา
6. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ของหน่วยปฏิบัติงานกับกลุ่มเป้าหมายทั้งกับหน่วยปฏิบัติงานอื่นภายในองค์กร และกับหน่วยงาน/องค์กรภาคประชาชนภายนอกองค์กร
7. การสื่อข้อความภายในองค์กร และการสนับสนุนจากผู้บริหารและนักการเมือง

5.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David C. McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) และในปี

ค.ศ. 1973 McClelland ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) (ออนไลน์ <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213> ; ค้นคืนเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2552) สมรรถนะระดับ/ประเภทต่างๆ ที่กล่าวแล้วทั้ง 5 ระดับ/ประเภท มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางแผนทรัพยากรบุคคล ความรู้ และทักษะเป็นสมรรถนะที่อาจมองเห็นได้ (visible) และปรากฏให้เห็นภายนอกบุคคล ในขณะที่สมรรถนะที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล มโนภาพเกี่ยวกับตนเอง และเหตุจูงใจเป็นสมรรถนะที่ไม่ค่อยปรากฏให้เห็น และซ่อนลึก (invisible & hidden) อยู่ภายในใจของบุคลิกภาพของบุคคล David C. McClelland ได้อธิบายว่า องค์ประกอบสมรรถนะของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 แสดงตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง

David C. McClelland 1973

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน จากนักวิชาการดังกล่าวแล้ว สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่น่ามีผลต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน การพัฒนาบุคลากรในเครือข่ายองค์กรชุมชนให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของคุณลักษณะส่วนบุคคลให้เข้มแข็งจะนำไปสู่ปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายของเครือข่ายองค์กรชุมชน และเพื่อให้สามารถประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังและแรงจูงใจ ไว้ดังนี้

6. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังและแรงจูงใจ

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังและแรงจูงใจ ได้แบ่งการรวบรวมข้อมูล เป็น 2 ส่วน คือ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจมี นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้หลากหลาย ดังนี้

6.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

6.1.1 ความหมายของความคาดหวัง

ฟลิน (Finn) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การประเมินค่าบุคคลหรือตนเองในด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือจิตใต้สำนึกหรือใช้ความคาดหวังนั้นมาเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมที่มีต่อบุคคลที่ตนคาดหวัง หรือต่อตนเองในลักษณะที่ตนคิดว่าถูกต้อง

ฟรายเซ็นค์ (Fysenck) กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานใดๆ ตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ คือ ความคาดหวังเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของความต้องการหรือแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลตามที่ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ (อ้างในบุญน้อม ศิลลาอาสน์ 2550: 72)

Webster ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความคาดหวัง” ไว้ในพจนานุกรม (Webster’s New World Dictionary, 1976: 172) ว่าเป็น “สิ่งที่คาดไว้ล่วงหน้า เหตุผลที่คาดเอาไว้ในบางเรื่อง”

จากการให้ความหมายของคำว่า “ความคาดหวัง” ของนักวิชาการแต่ละท่านสามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวัง คือ สิ่งที่มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น แล้วแสดงออกมาโดยการพูด การเขียน และการแสดงออก เป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ การคาดหวังจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับภูมิหลังทางสังคม ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม

6.1.2 ทฤษฎีความคาดหวัง

วันชัย มีชาติ กล่าวว่า ในการจูงใจคนให้แสดงพฤติกรรมภายในออกมาจะต้องเข้าใจถึงความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อรางวัล โดยเฉพาะคุณค่าของรางวัลที่บุคคลได้รับว่าบุคคลให้คุณค่าแก่รางวัลเพียงใด ความคาดหวังและรางวัลจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลพยายาม และการที่บุคคลจะพยายามหรือถูกจูงใจมากขึ้น ยังขึ้นอยู่กับความรู้สึกของตนเอง ว่ามีบทบาทและความสามารถในการปฏิบัติงานดังกล่าวแล้วจะนำไปสู่ผลงานที่เกิดขึ้นและรางวัลที่ต้องการ ดังนั้นรูปแบบการจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังจะเป็นแนวคิดที่ผสมผสานความคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจและแนวคิดอื่นเข้ามาอธิบายพฤติกรรมของบุคคล การจะสามารถจูงใจคนได้จึงจำเป็นต้องรู้ถึงความต้องการบุคคล และคุณค่าของรางวัลแต่ละแบบที่มีต่อแต่ละบุคคล ความสามารถ

ของบุคคล และการรับรู้บทบาทของบุคคลในกลุ่มตลอดจนจะต้องทำให้ทุกคนทราบว่า ความพยายามที่แต่ละบุคคลนั้น จะนำไปสู่รางวัลที่พวกเขาต้องการ ทฤษฎีความคาดหวังจึงมีความซับซ้อน ซึ่งตามทฤษฎีนี้ในทางปฏิบัติจะได้ผลดีหากผู้บริหารปฏิบัติ ดังนี้ (อ้างในบุญน้อม ศิลลาสน์ 2550: 73)

- 1) พยายามเพิ่มความพยายามของลูกน้องให้บรรลุผลที่คาดหวังไว้ โดยอาศัยการฝึกอบรม การแนะนำ การสอนงาน และการมีส่วนร่วม
- 2) การให้รางวัลจะต้องมีความชัดเจน และสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา โดยเฉพาะพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อกลุ่ม
- 3) ความต้องการของคนในองค์กรจะมีจำนวนมาก มีความหลากหลาย และมีคุณค่าต่างกัน ในสายตาของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจะต้องทราบถึงความต้องการบุคคลและวางระบบการให้รางวัลแต่ละบุคคล โดยจับคู่ความต้องการของพนักงานกับรางวัลที่เหมาะสม

6.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

6.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่งในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ บางครั้งมนุษย์อาจถามตัวเองอยู่บ่อยๆว่า ทำไมเราจึงต้องทำอย่างนั้น รวมไปถึงการกระทำของคนอื่นด้วย พฤติกรรมต่างๆของคนเรานี้ดูเหมือนว่าจะมีอะไรสักอย่างคอยกระตุ้นหรือผลักดันอยู่

พริ้มเพรา ดิษขวิช กล่าวว่าการจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นหรือผลักดันโดยแรงจูงใจ ให้แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่หวังไว้ มีหลายคำซึ่งเกี่ยวข้องกับการจูงใจอย่างใกล้ชิด เช่น ความต้องการ (need) ความพยายาม (striving) ความปรารถนา (desire) แรงขับ (drive) ความทะเยอทะยาน (ambition) เป็นต้น (ออนไลน์ <http://www.chamlongclinic-psych.com> ;ค้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2554)

รชพร รัตนาวีวัฒน์พงศ์ กล่าวว่า แรงจูงใจด้านสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา หมายถึง สภาวะภายในตัวอินทรีย์ที่กระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมออกไปในทิศทางที่กำหนด เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ สภาวะภายในตัวอินทรีย์เกิดจากความต้องการซึ่งทำให้ร่างกายขาดดุลย์ และเกิดแรงขับกระตุ้นให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย

จากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งโน้มน้าว ชักนำให้บุคคลเกิดความมานะที่จะดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อใช้ในการสร้างสิ่งดึงดูดให้การปฏิบัติงานต่างๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจด้านจิตวิทยา

รชพร รัตนาวีวัฒน์พงศ์ (2545: 14) ได้อ้างถึงแนวคิดของพรณราย ทรัพย์ประภา ที่ได้กล่าวไว้ว่า “ความสำคัญของการจูงใจเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มิได้ทำงานเต็มที่สามารถด้านต่างๆ ที่เขามีอยู่เสมอไป การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถของเขาหรือไม่ นั่นมักจะขึ้นอยู่กับว่า เขาจะเต็มใจจะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้น ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น และการจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมจะเป็นเครื่องดึงดูความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรของเขามากขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาเหตุและผลของพฤติกรรมตลอดจนองค์ประกอบต่างๆ ที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางใดทางหนึ่งของมนุษย์ด้วย เมื่อมนุษย์มีความไม่พอใจบางอย่าง เขาก็อาจแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา แต่ถ้ามนุษย์มีความพอใจในองค์กรของตนแล้ว เขาก็จะทุ่มเทพลังความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่องค์กรของเขามากขึ้น ระดมกำลังผลิตอันจะเป็นผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างสรรค์งานที่นอกเหนือไปจากการปฏิบัติงานตามปกติด้วย”

6.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจไว้ดังนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) โดยได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการหลายอย่างซึ่งจัดเป็นลำดับความสำคัญมาก่อนหลัง ถ้าความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นถัดขึ้นไป ดังนี้ (พิทยา บวรวัฒนา 2551: 158-159)

(1) ความต้องการทางกายภาพ เช่น ความต้องการอาหาร การนอน การหายใจ และสิ่งอื่นๆ ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต

(2) ความต้องการความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการลำดับขั้นต่อไป คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต เช่น มนุษย์ต้องการได้รับการคุ้มครอง ปลอดภัยจากภัยอันตราย และการข่มขู่ต่างๆ

(3) ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม เป็นความต้องการลำดับขั้นสูงขึ้นไปจากความต้องการทางกายภาพ และความปลอดภัย หลังจากที่มีความพอใจของมนุษย์ทางด้านกายภาพ และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นมา คือ ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม ซึ่งหมายถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะมีความอบอุ่นทางใจโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในกลุ่มสังคมต่างๆ เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง และเกิดความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเหล่านั้น

(4) ความต้องการความดีงามที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม มนุษย์ที่มีความต้องการทางกายภาพ และความปลอดภัย และการผูกพันในสังคมได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว จะหันไปสู่ความต้องการลำดับที่ 4 การจูงใจมนุษย์ที่มีความต้องการแบบนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยกลวิธีที่จะสามารถสนองความต้องการของมนุษย์ในลำดับที่ 4 นี้ ให้ได้ การมีฐานะเด่น หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่จะประสบความสำเร็จ มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ส่วนการได้รับการยกย่องในสังคมนั้น หมายถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพสูง และได้รับการยกย่องจากคนในสังคม

(5) ความต้องการความดีงามที่จะประจักษ์ตน หรือตระหนักถึงความจริงในตนเอง เป็นลำดับขั้นของความต้องการที่สูงที่สุด หมายถึงการที่มนุษย์สามารถใช้ความสามารถที่ตนมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ที่สุด ซึ่งเท่ากับเปิดโอกาสให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการของตนเท่าที่ตนจะมีความสามารถกระทำได้

ชิษณุกร พรภาณวิษญ์ (2540: 17) ได้กล่าวว่า ความคาดหวังของบุคคลเป็นการตั้งขึ้นเพื่อการตอบสนองต่อความต้องการ ดังนั้นความต้องการและความคาดหวังเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันแทบจะแยกไม่ออก เพราะถ้ามนุษย์เกิดความต้องการแล้ว ความคาดหวังก็จะตามมาแล้วการกระทำพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย ถ้าความคาดหวังหรือความมุ่งหวังของบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในสิ่งเหล่านั้นตามมา และจะมากขึ้นไปตามลำดับ

6.2.4 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ (ออนไลน์ <http://www.sobkroo.com/index.html> ; ค้นคืนเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2552) ดังนี้

1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่

อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตาม ทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทน ที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจาก การทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็น รูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3) ความต้องการความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการ การยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควร สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงาน จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

6.2.5 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะ ประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัลแต่ทำเพื่อประสบความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ออนไลน์ <http://forward.atcomink.com/show.php?ID=4798> ; ค้นคืนเมื่อ วันที่ 18 กันยายน 2554)

6.2.6 ทฤษฎีปัจจัยสุขวิทยา-ปัจจัยจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยา-ปัจจัยจูงใจ เป็นทฤษฎีที่นำเสนอโดย Frederick Herzberg ที่เรียกว่า Motivator-Hygiene หรือ ภาษาไทยอาจเรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยสุขวิทยา- ปัจจัยจูงใจ มีเนื้อหาสาระคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow โดยแบ่งประเภท ปัจจัยต่างๆ ที่จะกระตุ้นให้คนขยันทำงานมากขึ้นไว้ 2 พวก คือ

- 1) ปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factors) ซึ่งได้แก่ปัจจัย 9 ประการ คือ
 - (1) นโยบาย และการบริหารขององค์กร

(2) การนิเทศงาน หมายถึง กระบวนการติดตามผลงานชี้แนะแนวทางปฏิบัติ เสนอแนะ อบรม ฝึกสอน สังเกต กระตุ้น แก้ไข และส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศสนใจในการที่รับผิดชอบ และปฏิบัติงานนั้นให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยมีได้มีการสั่งการโดยตรงมาเกี่ยวข้อง (ออนไลน์ [http://www.sdfety-stou.com/useFiles/File/54111 %20s%20unit %206.pdf](http://www.sdfety-stou.com/useFiles/File/54111%20s%20unit%206.pdf) ; ค้นคืนเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2554)

- (3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- (4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (5) ค่าตอบแทนการทำงาน
- (6) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- (7) ชีวิตส่วนตัว
- (8) สถานภาพ
- (9) ความมั่นคง

2) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ประกอบด้วย ปัจจัย 3 ประการ คือ

- (1) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน
- (2) การได้รับการยอมรับจากคนอื่น
- (3) การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน

สาระสำคัญของทฤษฎีปัจจัยสุขวิทยา-ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่สามารถสร้างความพอใจในงานให้กับคนงานได้ ส่วนปัจจัยสุขวิทยานั้นไม่สามารถทำให้คนงานพอใจได้ เพียงแต่ว่าคนงานคนไหนได้รับการสนองตอบในส่วนที่เกี่ยวกับปัจจัยสุขวิทยาแล้ว ก็สามารถประกันได้ว่าคนงานคนนั้นจะไม่เกิดความไม่พอใจในงาน ส่วนการจะทำให้คนพอใจในงานนั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจ (พิทยา บวรวัฒนา 2551: 161)

6.2.7 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Douglas McGergor

Douglas McGergor เป็นนักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ที่มีชื่อเสียงมากคนหนึ่ง ได้อธิบายไว้ว่า การจูงใจคนงานมีอยู่สองวิธีคือ วิธีเดิม (traditional) เรียกง่ายๆ ว่า Theory X และวิธีแบบมนุษยสัมพันธ์หรือที่เรียกว่า Theory Y วิธีการจูงใจคนงานแบบ Theory X และ Theory Y มีความแตกต่างกันในแง่ที่ว่าแต่ละรูปแบบการจูงใจมีความสามารถสนองตอบความต้องการของคนงานไม่เหมือนกัน กล่าวคือ ระบบการจัดการแบบ Theory X สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านกายภาพและความต้องการความปลอดภัย และในบางครั้งอาจตอบสนองความต้องการทางสังคมของคนงานได้ อย่างไรก็ตาม Theory X ไม่สามารถตอบสนองความต้องการมีฐานะเด่นและ

ได้รับการยกย่องในสังคม รวมทั้งความต้องการประจักษ์ตน ต้องใช้การจูงใจแบบ Theory Y จึงจะได้รับการสนองตอบ (พิทยา บวรวัฒนา 2551: 163)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง และแรงจูงใจจาก นักวิชาการดังกล่าวแล้ว สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความโน้มเอียงเข้าหาความสุข พยายาม หลีกเลียงความทุกข์ และมักไม่ทำงานอย่างเต็มความสามารถเสมอไป การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้สำเร็จต้องมีสิ่งกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้การกระทำสิ่งนั้นให้บรรลุเป้าหมาย ถ้ามีแรงจูงใจที่ตรงกับความต้องการก็จะส่งเสริมให้บุคคลทำงานได้มากขึ้น เช่นเดียวกันหากเครือข่ายขององค์กรชุมชน สามารถสร้างความคาดหวังและแรงจูงใจที่ตรงกับความต้องการของคณะกรรมการหรือสมาชิกก็จะ ทำให้การดำเนินงานของเครือข่ายขององค์กรชุมชนบรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย และเพื่อให้สามารถ ประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายขององค์กรชุมชน จังหวัดตราด ได้อย่าง มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นตัวแปรตัวหนึ่งของการวิจัยดังนี้

7. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

7.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ชินรัตน์ สมสืบ ได้ค้นหา และอ้างอิงการให้คำนิยามของนักวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การทำงานของประชาชนร่วมกับกลุ่ม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความร่วมมือร่วมใจ โดย กระทำการดังกล่าวในห้วงเวลา และลำดับเหตุการณ์ที่ทรงประสิทธิภาพ คือ ถูกจังหวะและ เหมาะสม กับทั้งกระบวนการทำงานดังกล่าวด้วยความรู้สึกผูกพันให้ประจักษ์ว่าเชื่อถือได้ แสดงว่าการมีส่วนร่วมเป็นของความร่วมมือร่วมใจ การประสานงานและความรับผิดชอบ

Bryant and White แบ่งกรณีการมีส่วนร่วมเป็น 3 ประเภท คือ

1. การมีส่วนร่วมในแนวระดับ (horizontal forms of participation) เป็นการมีส่วนร่วมแบบดั้งเดิมที่กำหนดโดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกพรรคการเมืองหรือพฤติกรรมทางการเมือง เช่น การเลือกตั้ง การรณรงค์หาเสียง กิจกรรมกลุ่มผลประโยชน์ การลobbies การมีส่วนร่วมแบบนี้ประชาชนมีส่วนร่วมในความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนโยบายต่างๆ ซึ่งมีมากมาย ในช่วงทศวรรษที่ 1950-1960

2. การมีส่วนร่วมในแนวตั้ง (vertical forms of participation) เกิดในช่วงต่อจากแบบที่หนึ่ง การมีส่วนร่วมในแนวตั้งเป็นการที่ประชาชนมีความสัมพันธ์ในเรื่องต่างๆ กับผู้นำหรือ

เจ้าหน้าที่เพื่อได้รับผลประโยชน์จากกันและกัน เช่น โครงข่ายของนาย-บ่าว และกลไกทางการเมืองต่างๆ ซึ่งมีมากในช่วงทศวรรษที่ 1970

การเข้าร่วมทั้ง 2 แบบข้างต้น ประชาชนไม่ค่อยให้ความสนใจกับการมีอิทธิพลต่อรัฐบาล แต่จะสนใจที่จะสร้างความสัมพันธ์เป็นการเฉพาะ การได้รับผลประโยชน์ต่างๆ จากรัฐบาล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องของกระบวนการทางการเมือง

การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง อาจจะเป็นแบบของกิจกรรมที่กลุ่มผลประโยชน์กำหนดการตัดสินใจในการบริหารหรือการแลกเปลี่ยนระหว่างนาย-บ่าวอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่มีการเข้าไปร่วมมากกว่า 2 แบบข้างต้น เช่น การตัดสินใจยอมรับเทคโนโลยีใหม่ การวางแผนทำกิจกรรมมุ่งหลังคาบ้านร่วมกัน การวางแผนตลาด และการเข้าร่วมการฝึกอบรม เป็นต้น

Caayupan นิยามว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการที่ผู้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนามีโอกาสและใช้โอกาสมิ่วส่วนในสิ่งที่เขามีอยู่ ได้แสดงสิ่งที่เขารู้สึก พูดสิ่งที่เขาต้องการ และประสานสิ่งเหล่านี้ทั้งหมดเพื่อวางแผนดำเนินงานให้บรรลุอะไร ที่ไหน และทำอย่างไรที่พวกเราคิดจะเป็น โดยได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานพัฒนาน้อยที่สุด

วันรักษ์ มิ่งมณีนาคิน ได้ให้ความแตกต่างระหว่างการร่วมมือและการมีส่วนร่วม โดยระบุว่า การมีส่วนร่วมจะต้องคู่กับความรู้สึกเป็นเจ้าของ คนอื่นที่เข้าร่วมกันถือว่าเป็นการให้ความร่วมมือ การมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา อันได้แก่ การศึกษาและวิเคราะห์ชุมชน การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การเลือกวิธีและวางแผนในการแก้ปัญหา การดำเนินงานตามแผนและขั้นสุดท้าย คือ การติดตามและประเมินผล (ชินรัตน์ สมสืบ 2551: 251 - 253)

7.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความจำเป็นสำหรับความสำเร็จของการบริหารรัฐกิจการมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญในการดำเนินโครงการพัฒนาต่างๆ ดังนี้

7.2.1 ความสำคัญต่อประชาชนที่มีส่วนร่วม หากประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานจะมีผลเกิดขึ้น คือ

- 1) ประชาชนได้เรียนรู้
- 2) ประชาชนได้พัฒนา
- 3) เป็นการเน้นการให้ความสำคัญกับคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา
- 4) การปรับปรุงผลลัพธ์ทางสังคม

7.2.2 ความสำคัญต่อการบริหารงานภาครัฐ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารภาครัฐจะต้องทำให้เป็นจริง ความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่อการบริหารภาครัฐมีดังนี้

- 1) งานสำเร็จมาก และเสียค่าใช้จ่ายน้อย
- 2) เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความใกล้ชิดกับประชาชนและไวต่อความรู้สึกห่วงกังวลของประชาชน

- 3) ส่งเสริมแนวทางพัฒนาจากล่างขึ้นบน
- 4) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายเพื่อจัดการการพัฒนาที่ยั่งยืน

7.3 แนวคิด หลักการ และตัวแบบการมีส่วนร่วม

อรรถชัย กักผล กล่าวว่า หลักสำคัญในการบริหารการมีส่วนร่วมของประชาชน มีหัวใจหลัก คือ ควรรยึดหลัก 4S ดังนี้

1. Starting Early หรือ การเริ่มต้นเร็ว
2. Stakeholders หรือ ครอบคลุมผู้เกี่ยวข้อง
3. Sincerity หรือ ความจริงใจ
4. Suitability หรือ วิธีการที่เหมาะสม

ชินรัตน์ สมสืบ กล่าวว่า ตัวแบบการมีส่วนร่วมเป็นการศึกษาตัวแบบเชิงอธิบาย และวิธีการต่างๆ (illustrative models and methods) หลากหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research – PAR)
2. วิธีการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน (methods for active participation – MAP)
3. การประเมินชนบทแบบมีส่วนร่วม (Participatory rural appraisal – PRA)
4. การฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (training for transformation – TFT)
5. การวางแผนและการประเมินระบบผลิตภาพ (productivity systems assessment and planning – PSAP)
6. วิธีการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม (participation and learning methods – PALM)

สมนึก ปัญญาสิงห์ (2539) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีส่วนร่วมมีดังนี้ (อ้างถึงในบุญน้อม ศีลาอาสน์ 2550: 56)

1. สามารถสร้างความยอมรับในคุณค่าและวัฒนธรรมในชุมชนได้และสามารถเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานที่ไม่พึงปรารถนาของชุมชนได้
2. เป็นวิธีการที่สามารถสร้างประสบการณ์ต่างๆ ทำให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

3. เป็นการระดมพลังความคิด พลังกาย กำลังใจและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนออกมาใช้โดยพยายามหลีกเลี่ยงการใช้วิทยาการที่ซับซ้อนจากภายนอกให้มากที่สุดทั้งนี้เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้

4. สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย ที่มีการกระจายอำนาจ พร้อมทั้งบทบาทหน้าที่ต่างๆ ไปสู่ประชาชนในท้องถิ่นให้มากที่สุด

5. สอดคล้องกับปรัชญา สังคม และการเมืองที่ต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในการกำหนดนโยบายการพัฒนาและมีโอกาสเข้ามากำหนดชะตาชีวิตของตนเอง

6. เป็นหัวใจสำคัญของงานพัฒนา การพัฒนาใดๆ ก็ตาม ถ้าขาดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของชุมชนแล้ว กิจกรรมหรือโครงการนั้นๆ ก็ไม่สามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะประสบความล้มเหลวในที่สุด

สิริวรรณ บุตรราช ประธานองค์กรชุมชนคนตราด ได้เขียนบทความเกี่ยวกับการก่อกำเนิด และกระบวนการทำงานของภาคประชาชน องค์กรชุมชนคนตราด ได้สรุปหัวข้อธรรมที่ทำให้องค์กรชุมชนคนตราดถูกยอมรับ ไว้ 5 ประการดังนี้ (1) ทุกคนมีใจอาสาทำงาน โดยหวังแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาบ้านเมือง (2) ทุกคนร่วมคิดแล้วแยกกันทำ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน (3) ทุกคนแบ่งเวลามาพบกัน ตามวันที่ นัดหมายได้ 19 ของเดือน (4) ทุกคนร่วมเสนอ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สู้กันด้วยมติข้างมาก เป็นกติกาคัดสิน กินอยู่รักกันฉันท์พี่น้องห้องเดียว และ (5) ทุกคนเท่าเทียมกันด้วยศักดิ์ศรี ใช้ความสามารถกำหนด ตั่งกฎ กติกาเฉพาะกิจ-เฉพาะเรื่อง คนในองค์กรชุมชนคนตราด จึงเป็นคนดี ที่เสียสละ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่หวัง เอาสามัคคีเป็นที่ตั้ง สัจธรรมร่วมกันขององค์กรชุมชนคนตราด คือ “รัก สามัคคี มีความรับผิดชอบ ” (ข้อมูลองค์กรชุมชนคนตราด ปี 2550: 2-8)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม จากนักวิชาการ และปราชญ์ชาวบ้านดังกล่าวแล้ว สามารถสรุปได้ว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนจะทำให้การปฏิบัติงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนบรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง : การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี ทำการวิจัยในปี 2545 โดย สถาบันพระปกเกล้า มีรายละเอียดการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อกำหนดกรอบการติดตามประเมินผลการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามยุทธศาสตร์การพัฒนาประชากรรัฐในแผนพัฒนาฉบับที่ 8 และการบริหารจัดการที่ดีในแผนพัฒนาฉบับที่ 9 ในภาคราชการและภาคประชาชนที่มีความชัดเจน
2. เพื่อพัฒนาค้นคว้าวิธีการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีตามยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 ในภาคราชการและภาคประชาชนทั้งในส่วนที่เป็นดัชนีชี้วัดในเชิงกระบวนการและดัชนีชี้วัดผลกระทบ/ผลสำเร็จของการดำเนินงาน
3. เพื่อวางแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นต่อการจัดทำดัชนีชี้วัดการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี

ข้อค้นพบการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าหลักการบริหารจัดการที่ดีทั้ง 6 หลัก มีความเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าภาพรวมของทั้ง 10 หน่วยงาน พบว่าในภาพรวมมีระดับความโปร่งใสต่ำสุดคือ 0.46 ในขณะที่หลักนิติธรรมและหลักคุณธรรมมีคะแนนอยู่ในระดับ 0.81 ซึ่งนับว่ามากที่สุด ส่วนระดับคะแนนของหลักความคุ้มค่า หลักสำนึกรับผิดชอบและหลักการมีส่วนร่วม มีคะแนนรวม 0.64 0.65 และ 0.64 อยู่ในระดับมากตามลำดับที่น่าสนใจคือ หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีคะแนนที่สวนทางกัน เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลมีคะแนนอยู่ในระดับน้อย

สำหรับหลักสำนึกรับผิดชอบพบว่าหลักการจัดการกับผู้ไม่มีผลงานอยู่ในระดับ 0.40 (น้อย) และการมีแผนสำรองมีคะแนนเพียง 0.57 (ปานกลาง) ซึ่งสอดคล้องกับหลักความโปร่งใสในเรื่องการให้ข้อมูลที่ให้โทษ ส่วนหลักความคุ้มค่า นั้น อยู่ในระดับ 0.66 ขึ้นไปทั้งหมด แสดงว่าหน่วยงานตัวอย่างมีการประหยัดใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีการแข่งขันในการทำงานระดับสูง

เมื่อพิจารณาการทดสอบตัวชี้วัดตามกลุ่มงาน 3 งาน พบว่า กลุ่มงานเศรษฐกิจเป็นกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานเพื่อปากท้องของประชาชนมีค่าคะแนนรวมเฉลี่ย 0.68 (SD = 0.178) โดยมีคุณธรรมสูงสุดถึง 0.98 จัดว่ามากที่สุด ทั้งนี้เพราะหน่วยงานตัวอย่างมีบุคลากรจำนวนน้อยและไม่มี การบันทึกการลงโทษที่เนื่องมาจากการผิดคุณธรรม หากเป็นข้อมูลจริงนับว่าน่ายินดี ในกลุ่มนี้มีคะแนนเรื่องความโปร่งใส ต่ำที่สุด (เมื่อเปรียบเทียบกับหลักการอื่น) คือมีค่า 0.40 (จัดว่าปานกลาง) ขณะที่หลักการอื่นๆ ของกลุ่มนี้มีค่าในระดับสูงหรือมาก

ส่วนกลุ่มงานบริการมีค่าคะแนนรวมเฉลี่ย 0.66 (SD = 0.127) จัดอยู่ในระดับสูงหรือมาก โดยพิจารณาหลายหลักการแล้วพบว่า ค่าความโปร่งใสมีระดับคะแนน 0.45 (ปานกลาง) ขณะที่หลักนิติธรรมเป็นหลักที่ได้คะแนนสูงสุดของกลุ่มนี้คือ 0.84 รองลงมาคือ หลักคุณธรรม

(0.70) และหลักความคุ้มค่า (0.69) ส่วนหลักการมีส่วนร่วมและสำนึกรับผิดชอบมีระดับคะแนน 0.65 และ 0.66 ตามลำดับ

ส่วนกลุ่มความมั่นคงพบว่ามีระดับคะแนนรวมเฉลี่ย 0.66 (SD = 0.110) โดยมีระดับคะแนนในหลักความโปร่งใสต่ำที่สุด (0.51) ขณะที่ระดับคะแนนในหลักนิติธรรมสูงสุด (0.85) ส่วนหลักการอื่นๆ มีคะแนนในช่วง 0.64-0.67 จัดว่าอยู่ในช่วงมาก

เมื่อเปรียบเทียบหลักการต่างๆ ตามกลุ่มงานจะพบว่า กลุ่มงานความมั่นคงมีระดับคะแนนในหลักนิติธรรมสูงสุด ซึ่งสะท้อนลักษณะขององค์กรอย่างแท้จริง ในกลุ่มนี้ยังมีคะแนนในเรื่องคุณธรรมน้อยที่สุด เช่นกัน แต่ในด้านความโปร่งใส จะมีระดับคะแนนสูงกว่าอีก 2 กลุ่มเล็กน้อย ซึ่งคะแนนทั้งหมดที่ได้สะท้อนลักษณะองค์กร ภาระหน้าที่ วัฒนธรรมองค์กร แต่ข้อสังเกตคือทุกกลุ่มงานมีปัญหาเรื่องความโปร่งใส

สำหรับการใช้ข้อมูลทฤษฎีของหน่วยงานกลาง เพื่อวัดการบริหารจัดการที่ดีในภาพรวมของประเทศพบว่าบางหลักไม่สามารถใช้ได้ เพราะไม่มีการจัดเก็บข้อมูลไว้ ทั้งยังไม่สามารถสะท้อนภาพรวมได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยแนะนำให้ใช้ข้อมูลทั้ง 2 ประเภทประกอบกัน รวมทั้งมีการจัดทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมกลุ่ม (focus group) เพื่อได้ข้อมูลประกอบการอธิบายผลจากการวัดเชิงปริมาณ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะคือในด้านการปรับปรุงตัวชี้วัดนั้นๆ ผู้วิจัยเห็นว่า หากจะนำตัวชี้วัดนี้ไปใช้ในการวัดการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรประเภทอื่นควรมีการปรับปรุงตัวชี้วัดบางตัวเพื่อสอดคล้องกับพันธกิจหลักของประเภทหน่วยงานนั้นๆ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเห็นว่าควรมีการพัฒนาปรับปรุงตัวชี้วัดต่อไปเพื่อนำไปใช้ได้กว้างขวางขึ้น ส่วนการนำไปใช้นั้นเพื่อให้แนวคิดหลักการบริหารจัดการที่ดีถูกนำไปเผยแพร่และใช้อย่างกว้างขวางในประเทศ ต่างประเทศ ในหน่วยงานต่างๆ ทั้งของรัฐ เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรอิสระต่างๆ นอกจากนี้คณะผู้วิจัยยังมีข้อเสนอทางนโยบายและการบริหารจัดการคือ ขอให้คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นำเสนอรัฐบาลให้ดำเนินการต่อไปนี้

ประกาศเป็นนโยบายหลักในการนำหลักการนี้ไปใช้ให้แพร่หลาย และให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยปรับแนวคิดของข้าราชการทั้งประเทศใหม่ ให้มีการเรียน การสอน การฝึกอบรม และการประเมินผลงานเป็นการใช้หลักการบริหารแนวใหม่ที่ยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี

กำหนดให้มีการวัดระบบบริหารจัดการที่ดีของประเทศเป็นประจำปี มีการเผยแพร่ผลการประเมินทุกปีและมอบรางวัลให้หน่วยงานที่มีคะแนนสูงสุด รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณให้พอเพียงในการดำเนินการวัดและประเมินดังกล่าวนี้

กำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยราชการนำหลักบริหารจัดการที่ดีไปเป็นส่วนหนึ่งของการคิดระบบความดี ความชอบประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับหลักการปฏิรูประบบราชการที่รัฐบาลกำลังดำเนินการอยู่

ส่วนการนำไปใช้เชิงการบริหารจัดการนั้นควรมีการประชาสัมพันธ์แนวคิดและตัวชี้วัดของการบริหารจัดการที่ดีนี้ให้กว้างขวางเพื่อให้ประชาชน โดยเฉพาะการเมืองภาคประชาชนได้เข้าใจและสามารถใช้ติดตาม ตรวจสอบหน่วยงานของภาครัฐได้

ทำการฝึกอบรม เผยแพร่แนวคิดและการใช้ตัวชี้วัดให้ทั่วถึงในหน่วยงานต่างๆ ทั้งของรัฐ เอกชน องค์กรเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้นำผลมาจัดทำเป็นแผนที่การบริหารจัดการที่ดี เพื่อสร้างความตระหนักให้มีการนำแนวความคิดไปใช้ให้มากขึ้น

การวิจัยเรื่อง : การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของพนักงานเทศบาล : ศึกษากรณีเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต ทำการวิจัยในปี 2548 โดยวรพจน์ ทรัพย์สุนทรกุล รายละเอียดการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของพนักงานเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต

2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของพนักงานเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต

ข้อค้นพบการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากกว่าเทศบาลมีการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2. ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. หลักนิติธรรม ควรกำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ชัดเจนกว่าที่เป็นอยู่

2. หลักคุณธรรม ควรปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีแก่พนักงานให้ความซื่อสัตย์สุจริต

3. หลักความโปร่งใส ควรริเริ่มแนวทางการทำงานใหม่ๆ เน้นการทำงานเชิงรุกชัดเจนและตรวจสอบได้

4. หลักความมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

5. หลักความรับผิดชอบ สร้างนวัตกรรมความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

6. หลักความคุ้มค่า ควรตระหนักในการใช้วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การวิจัยเรื่อง : การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 โดยสมจิตร ปริญญา รายละเอียดการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้แทนครูในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เปรียบเทียบการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ประธานกรรมการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล และผู้แทนครูในคณะกรรมการสถานศึกษา

3. เปรียบเทียบการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ข้อค้นพบการวิจัย

1. การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 หลัก และในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้แทนครูในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. มีการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตาม เพศ และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษาที่มี อายุและวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิจัยเรื่อง : การบริหารงานของรัฐบาลพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร กรณีการแก้ไขปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำการวิจัยในปี 2550 โดยพรสิน สารกุล รายละเอียดการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของรัฐบาล พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร กรณีการแก้ไขปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อนำแนวความคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่สังคมที่ตีวิเคราะห์การบริหารงานของรัฐบาล พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร กรณีการแก้ไขปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของรัฐบาลพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร กับแนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคการแก้ไขปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

โดยมีกลุ่มประชากร คือ ประชาชนที่อยู่ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ประชาชนทั่วไป กลุ่มเจ้าหน้าที่ ฝ่ายปกครอง ตำรวจ ทหาร ผู้นำชุมชน ครู ผู้สอนศาสนา จำนวน 384 คน

ข้อค้นพบการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานของรัฐบาล พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร กรณีการแก้ไขปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความคิดเห็นต่อการนำแนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมาแก้ไขปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง

3. เมื่อใช้แนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีวิเคราะห์การบริหารงานของรัฐบาลพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร พบว่าปัจจัยอายุมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และพบปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากเจ้าหน้าที่รัฐใช้อำนาจไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม ปัญหาการแบ่งแยกดินแดน ปัญหายาเสพติด การค้าของเถื่อน และผู้มีอิทธิพลเสียผลประโยชน์

การวิจัย เรื่อง : ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลจังหวัดภูเก็ต ทำการศึกษาในปี 2550 โดยเนาวรัตน์ พุ่มจันทร์ รายละเอียดการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาลให้เกิดผลสำเร็จ

ข้อค้นพบการวิจัย

1. ระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานเทศบาลในจังหวัดภูเก็ตประชาชนผู้ใช้บริการเห็นว่ามีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเห็นว่าสามารถนำหลักการดังกล่าวเข้ามาใช้และประสบผลสำเร็จอยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้ระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้แต่ละเทศบาลมีความแตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารเทศบาล คือ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบการดำเนินงาน รูปแบบการบริหาร ทักษะของบุคลากร และการจัดการด้านบุคลากร ส่วนค่านิยมของเทศบาลเป็นปัจจัยเชิงลบต่อระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารงานเทศบาล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า เทศบาลควรเน้นกลยุทธ์ดำเนินงานเชิงรุก เพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชน เพิ่มช่องทางรับฟังความคิดเห็น และลดขั้นตอนการดำเนินงาน ควรปรับปรุงกฎ ระเบียบให้ความทันสมัย สอดคล้องกับชุมชน เพิ่มช่องทางและวิธีการกระจายข้อมูลด้านกฎระเบียบ เพิ่มทักษะพนักงานและลูกจ้างด้วยการจัดอบรมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สร้างจิตสำนึกการให้บริการ และสร้างมาตรฐานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 อย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการดำเนินงานของเทศบาลให้มากยิ่งขึ้น

9. สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

9.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ประกอบด้วยตัวแปร 6 ด้าน ดังนี้

9.1.1 ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของ แวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น

(Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn) ประกอบด้วย

- 1) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย
- 2) ทักษะเพียงพอในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย
- 3) การสื่อสารระหว่างองค์กรและการติดตาม
- 4) คุณสมบัติของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
- 5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง
- 6) ลักษณะของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย

และทิศทางในการตอบสนองต่อนโยบาย

9.1.2 ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ของวอร์เก็ท ภู่วิจริณู จำแนกเป็น 3 ประการ ได้แก่

- 1) สมรรถนะหลัก
- 2) สมรรถนะสายอาชีพ
- 3) สมรรถนะด้านเทคนิค

9.1.3 ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ของ วิคเตอร์ เฮส ฟรูม (Victor H. Vroom) 3 ประการ

- 1) ผลตอบแทนที่จะได้รับในอนาคต
- 2) การเห็นความสำคัญ (คุณค่า) ของผลตอบแทนนั้น
- 3) ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตอบแทน

9.1.4 ตัวแปรด้านการจูงใจ ของ Frederick Herzberg ได้แก่

- 1) นโยบาย และการบริหารขององค์กร
- 2) การนิเทศงาน
- 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 5) ค่าตอบแทนการทำงาน
- 6) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 7) ชีวิตส่วนตัว
- 8) สถานภาพ
- 9) ความมั่นคง
- 10) การได้รับความสำเร็จในการทำงาน
- 11) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
- 12) การมีโอกาสก้าวหน้าในงาน

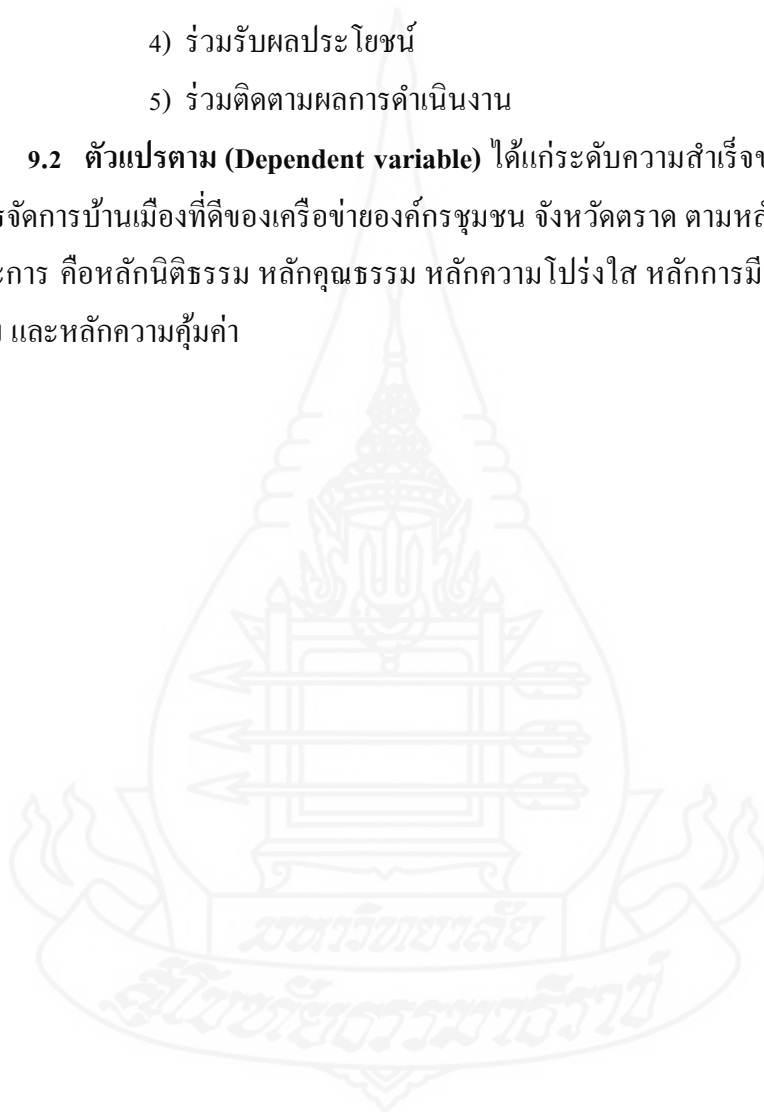
9.1.5 ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์การ ของวอร์เดซ จันทรศร ประกอบด้วย

- 1) การจูงใจ
- 2) ภาวะผู้นำ
- 3) การมีส่วนร่วม
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) ความผูกพันและการยอมรับ

9.1.6 ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม ตามแนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม 5 มิติ ประกอบด้วย

- 1) ร่วมคิดและเสนอความคิดเห็น
- 2) ร่วมตัดสินใจ
- 3) ร่วมดำเนินการ
- 4) ร่วมรับผลประโยชน์
- 5) ร่วมติดตามผลการดำเนินงาน

9.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี 6 ประการ คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า



สรุปกรอบแนวคิดเชิงปริมาณที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามดังนี้



ภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

จะเห็นว่าแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้นำมา กล่าวอ้างข้างต้นล้วนมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาระบบ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับการ บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เป็นแนวคิดในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในหน่วยงาน/ องค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ หลัก นิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลัก ความคุ้มค่า ซึ่งเป็นแนวคิด หลักการเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเครือข่ายองค์กรชุมชน แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้ การบริหารงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสมรรถนะในการ ทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของเครือข่ายองค์กรชุมชน การตอบสนองต่อความ คาดหวัง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำงานร่วมกับเครือข่ายองค์กรชุมชน ให้ชุมชน เข้าใจ เข้าถึง เป็นเจ้าของ ข้อมูลที่จะส่งผลกระทบต่อไปยังภาครัฐมากที่สุด เพื่อความสำเร็จของเครือข่าย องค์กรชุมชน รวมไปถึงการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งอย่างรอบด้าน โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาค ส่วนในชุมชน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ตัวแปรอิสระซึ่งมี ความสัมพันธ์กับตัวแปรตามดังนี้

1. ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้รับการสนับสนุนจาก แนวคิดของแวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn 1976) ได้ให้ความเห็นว่า การ นำนโยบายไปปฏิบัติมี 6 ประการ ได้แก่ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย (standards and objectives) ทรัพยากรนโยบาย (resource) การสื่อสารระหว่างองค์กรและวิธีการบังคับให้เป็นไป ตามนโยบาย (interorganization communication and enforcement activities) คุณลักษณะของ หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (characteristics of the implementing agencies) เงื่อนไขทาง เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง (economic, social, and political conditions) ท่าทีของผู้นำนโยบาย ไปปฏิบัติ (the disposition of implementers)

2. ด้านสมรรถนะในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจาก แนวคิดของเดชา เดชะ วัฒนไพศาล ณรงค์วิทย์ แสนทอง จิรประภา อัครบวร วรภัทร์ ภูเจริญ ได้ให้ความเห็นว่าสมรรถนะ ในการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ได้แก่ ประเภท สมรรถนะหลัก สมรรถนะสายอาชีพ สมรรถนะ ทางด้านเทคนิค

3. ด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ได้รับการสนับสนุนจากแนวคิดของ ฟรายเซ็นค์ (Fysenck) วิคเตอร์ เฮส ฟรุม (Victor H. Vroom) วันชัย มีชาติ ได้ให้ความเห็นว่า ความคาดหวัง และผลประโยชน์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบพื้นฐานคือ ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล

4. ด้านการจูงใจ ได้รับการสนับสนุนจาก แนวคิดของ Frederick Herzberg Douglas McGergor Alderfer มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้ให้ความเห็นว่า ปัจจัยต่างๆ ที่จะกระตุ้นให้คนขยันทำงานมากขึ้น มี 8 ประการ คือ นโยบาย และการบริหารขององค์กร การนิเทศ งาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงการ ได้รับการยกย่อง ยอมรับจากสมาชิก

5. ด้านการพัฒนาองค์กร ได้รับการสนับสนุนจากแนวคิดของวรเดช จันทรศร ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาองค์กรประกอบด้วย การจูงใจ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันโดยวิธีการให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการใช้การควบคุม เป็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบาย

6. ด้านการมีส่วนร่วม ได้รับการสนับสนุนจากแนวคิดของ Bryant and White Caayupan วันรัชย์ มิ่งมณีนาคิน ศิริวรรณ บุตรราช สถาบันพระปกเกล้า ได้ให้ความเห็นว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การร่วมรับรู้ข้อมูลของเครือข่ายองค์กรชุมชน การร่วมเสนอความคิดเห็น การร่วมวางแผนและตัดสินใจ การได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7. หลักนิติธรรม ได้รับการสนับสนุนจาก ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ อมรา พงศาพิชญ์ ปฐมพงศ์ นฤพฤทธิพงษ์ องค์กรพัฒนาแห่งสหประชาชาติ สันติพิทธิ์ ชาลิตธำรง สถาบันพระปกเกล้า ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ยุทธศาสตร์การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) กล่าวว่า หลักนิติธรรม คือ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎข้อบังคับเหล่านั้น และมีการปรับปรุงกระบวนการร่าง ออกกฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมายให้มีความรัดกุม รวดเร็ว และเป็นธรรม

8. หลักคุณธรรม ได้รับการสนับสนุนจาก ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ อมรา พงศาพิชญ์ ปฐมพงศ์ นฤพฤทธิพงษ์ องค์กรพัฒนาแห่งสหประชาชาติ สันติพิทธิ์ ชาลิตธำรง

สถาบันพระปกเกล้า ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ยุทธศาสตร์การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) กล่าวว่า หลักคุณธรรม คือ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เป็นตัวอย่างแก่สังคมและส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน ความซื่อสัตย์ จริยธรรม ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต ศีลธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน ต่อผู้ร่วมงาน ต่อประชาชนและสังคม

9. หลักความโปร่งใส ได้รับการสนับสนุนจาก ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ องค์กรพัฒนาแห่งสหประชาชาติ สันติทิพย์ ชวลิตธำรง สถาบันพระปกเกล้า ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ยุทธศาสตร์การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) กล่าวว่า หลักความโปร่งใส คือ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ เปิดเผยให้สาธารณชนตรวจสอบได้

10. หลักการมีส่วนร่วม ได้รับการสนับสนุนจาก ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ อมรา พงศาพิชญ์ ปฐมพงศ์ นฤพฤทธิพงษ์ องค์กรพัฒนาแห่งสหประชาชาติ สันติทิพย์ ชวลิตธำรง สถาบันพระปกเกล้า ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ยุทธศาสตร์การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) กล่าวว่า หลักการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การร่วมคิดและเสนอความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมติดตามผลการดำเนินงาน

11. หลักความรับผิดชอบ ได้รับการสนับสนุนจาก ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ อมรา พงศาพิชญ์ ปฐมพงศ์ นฤพฤทธิพงษ์ องค์กรพัฒนาแห่งสหประชาชาติ สันติทิพย์ ชวลิตธำรง สถาบันพระปกเกล้า ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ยุทธศาสตร์การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) กล่าวว่า หลักความรับผิดชอบ คือ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ การให้ความสำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะ ยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน ประชาชนทุกคนจะต้องเข้าใจเรื่องสิทธิ เสรีภาพ และหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญกำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่

ของรัฐจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและใช้อำนาจโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของภาครัฐ ส่วนภาคธุรกิจเอกชนจะมีหน้าที่สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัยให้ผู้บริโภค และไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่น

12. หลักความคุ้มค่า ได้รับการสนับสนุนจาก ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ อมรา พงศาพิชญ์ ปฐมพงศ์ นฤพฤติพงษ์ องค์การพัฒนาแห่งสหประชาชาติ สันติสิทธิ์ ชวลิตธำรง สถาบันพระปกเกล้า ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ยุทธศาสตร์การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) กล่าวว่า หลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด” เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด และเสนอแนะแนวทางและวิธีปฏิบัติงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. ระยะเวลาในการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อสำรวจความคิดเห็นจากตัวแทนเครือข่ายองค์กรชุมชนจังหวัดตราด โดยวัดครั้งเดียว และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการวิเคราะห์ด้วยกรอบ CIPP model และการใช้แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด ตลอดจนการสัมภาษณ์คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนระดับจังหวัด

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้ มีประชากร คือ เครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด แบ่งเป็น

2.1.1 เครือข่ายองค์กรชุมชนจังหวัดตราด มีสมาชิกเครือข่ายรวมทั้งสิ้น 18 เครือข่าย แต่ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดประชากรไว้ทั้งสิ้น 9 เครือข่าย โดยเน้นเฉพาะเครือข่ายที่มีโครงสร้างการบริหารจัดการในระดับจังหวัด ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรในเครือข่ายองค์กรชุมชนจังหวัดตราด 9 เครือข่าย มีจำนวนสมาชิกทั้งสิ้น 72,704 คน โดยแบ่งขนาดเครือข่ายไว้ตามชั้นภูมิ 3 ขนาด คือ

- 1) เครือข่ายองค์กรชุมชนขนาดใหญ่ กำหนดให้มีจำนวนสมาชิกมากกว่า 10,000 คน ขึ้นไป จำนวน 2 เครือข่าย คือ เครือข่ายกลุ่มกองทุนหมู่บ้าน เครือข่ายกลุ่มผู้สูงอายุ
- 2) เครือข่ายองค์กรชุมชนขนาดกลาง กำหนดให้มีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ 5,000 คน ถึง 9,999 คน จำนวน 2 เครือข่าย คือ เครือข่ายกลุ่มสตรีอาสาพัฒนาเมืองตราด และ เครือข่ายกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร
- 3) เครือข่ายองค์กรชุมชนขนาดเล็ก กำหนดให้มีจำนวนสมาชิกน้อยกว่า 5,000 คน จำนวน 5 เครือข่าย คือ เครือข่ายกลุ่มชุมชนแก้ไขปัญหายาเสพติด เครือข่ายกลุ่มคนพิการ เครือข่ายกลุ่มทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เครือข่ายกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และ เครือข่ายกลุ่มเยาวชนคนดีศรีเมืองตราด

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นตัวแทนเครือข่ายองค์กรชุมชน 9 เครือข่าย คำนวณด้วยสูตรของทาโรยามานะ (Yamane, 1973 : 125) (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2551: 42) ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

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

โดย n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง สามารถคำนวณได้ดังนี้

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณได้จากจำนวนตัวแทนเครือข่ายองค์กรชุมชน 9 เครือข่าย สมาชิกเครือข่ายจำนวนทั้งสิ้น 72,704 คน

แทนค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนเครือข่ายของค์กร
ชุมชนจังหวัดตราด 9 เครือข่าย จำนวนสมาชิกทั้งสิ้น 72,704 คน

$$n = \frac{72,704}{1 + 72,704 (0.05)^2} = 397.8113$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนเครือข่ายของค์กรชุมชน 9 เครือข่ายที่
ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 398 คน

2.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษา แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม
ใหญ่ คือ (1) คณะกรรมการเครือข่ายของค์กรชุมชน และ (2) สมาชิกเครือข่ายของค์กรชุมชน ทั้งนี้
เพื่อให้ได้ความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีทั้งในมุมมองความคิดเห็น
ของคณะกรรมการ และสมาชิกเครือข่ายของค์กรชุมชน

1) คณะกรรมการเครือข่ายของค์กรชุมชน 9 เครือข่าย ประกอบด้วย ประธาน
รองประธาน เลขานุการ ทรัพย์สิน และกรรมการอื่นๆ สุ่มตัวอย่างทั้ง 9 เครือข่าย ด้วยวิธีการสุ่ม
ตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็นแบบเจาะจง โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้เครือข่ายละ 7 คน
จำนวน 63 คน

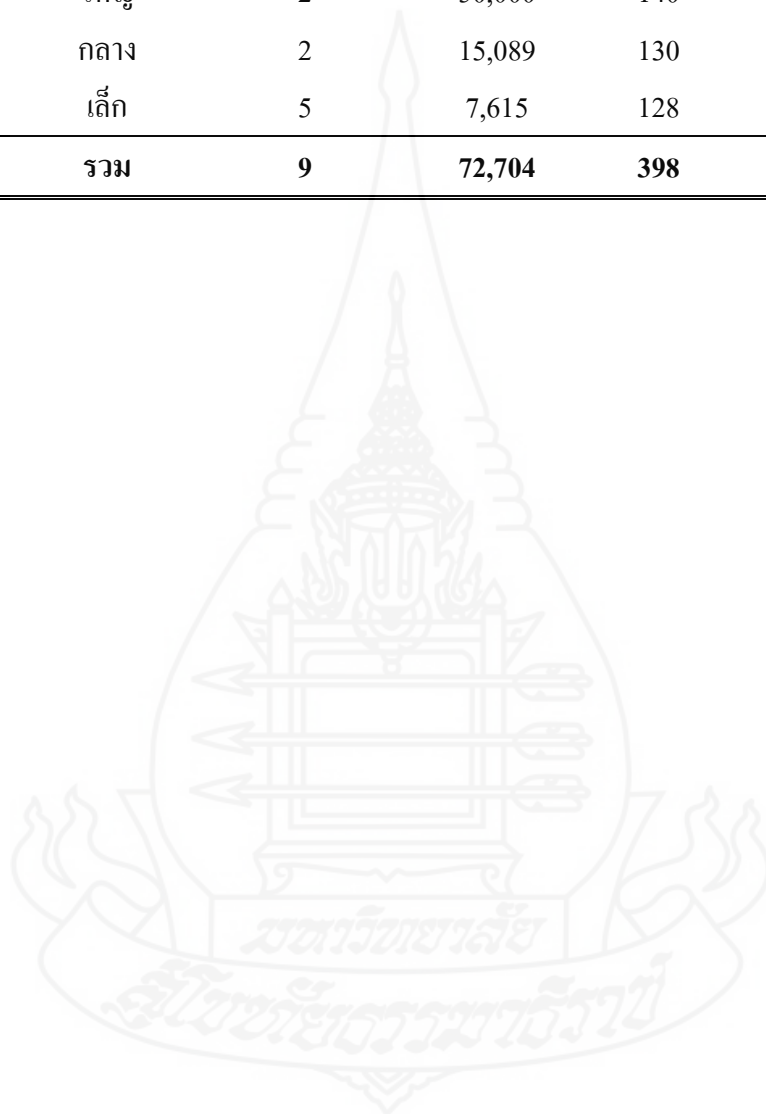
2) สมาชิกเครือข่ายของค์กรชุมชน 9 เครือข่าย ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนด
ศึกษาทั้งจำนวน 9 เครือข่าย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นแบบชั้นภูมิอย่างเป็น
สัดส่วน (proportional stratified sampling) ตามขนาดของเครือข่ายของค์กรชุมชน 3 ขนาด ที่ได้กล่าว
ไว้ข้างต้น เพื่อให้ประชาชนในแต่ละระดับชั้นได้รับการเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเท่าเทียมกัน
ได้จำนวน 335 คน ดังสูตรต่อไปนี้

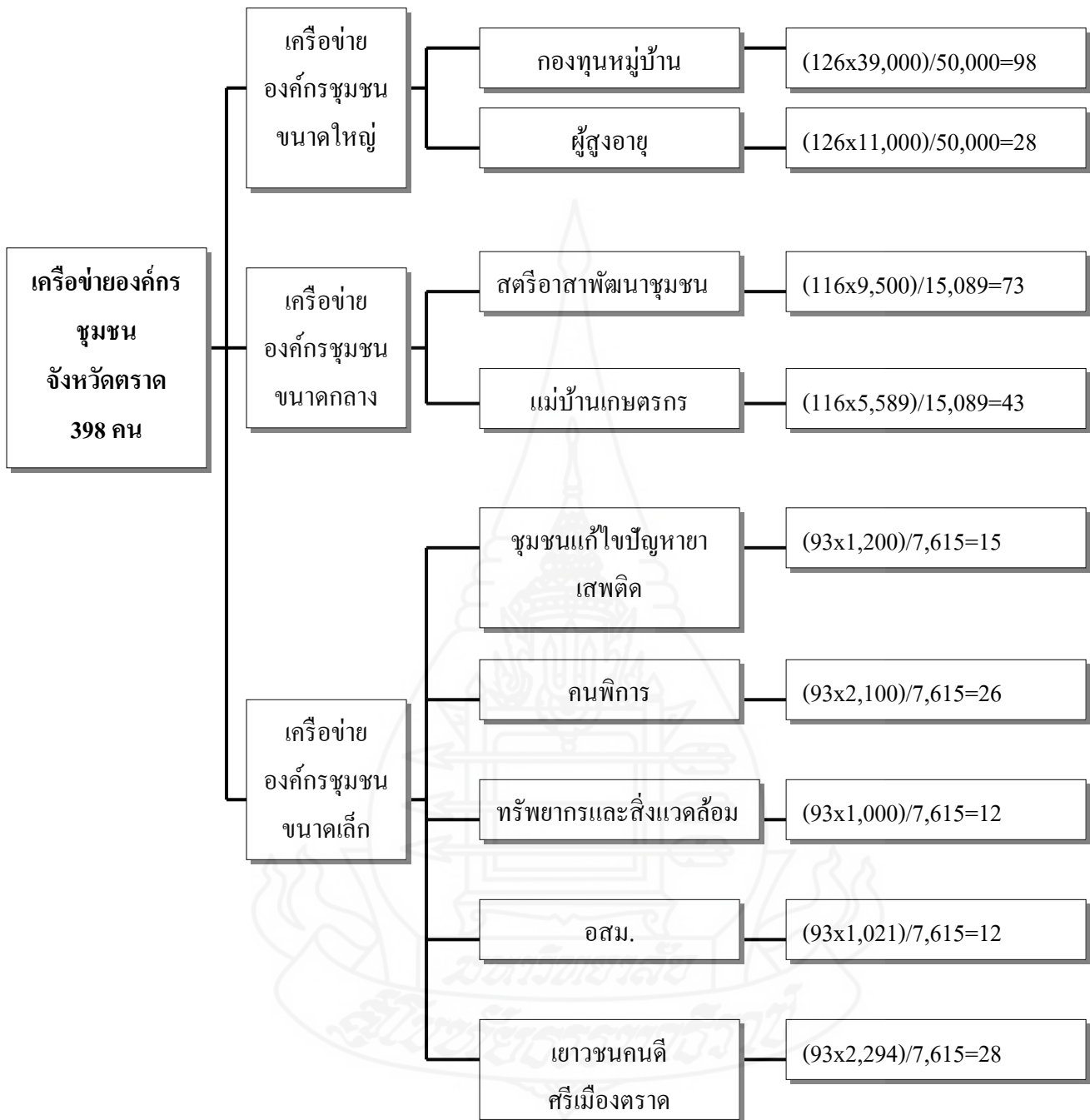
$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยทั้งหมด เท่ากับ
398 คน และจำนวนประชากรที่เป็นตัวแทนในการวิจัยคือเครือข่ายของค์กรชุมชน 9 เครือข่าย แบ่ง
ตามขนาดเครือข่าย ได้ 3 ขนาด โดยแบ่งออกเป็น 9 ชั้นภูมิ ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างใน
สัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างตัวแทนเครือข่ายองค์กรชุมชนคนตราดจำแนกตามเครือข่าย

ที่	ขนาด เครือข่าย	จำนวนเครือข่าย ตัวอย่าง	จำนวน สมาชิก	กลุ่ม ตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง กรรมการ	สมาชิก
1	ใหญ่	2	50,000	140	14	126
2	กลาง	2	15,089	130	14	116
3	เล็ก	5	7,615	128	35	93
	รวม	9	72,704	398	63	335

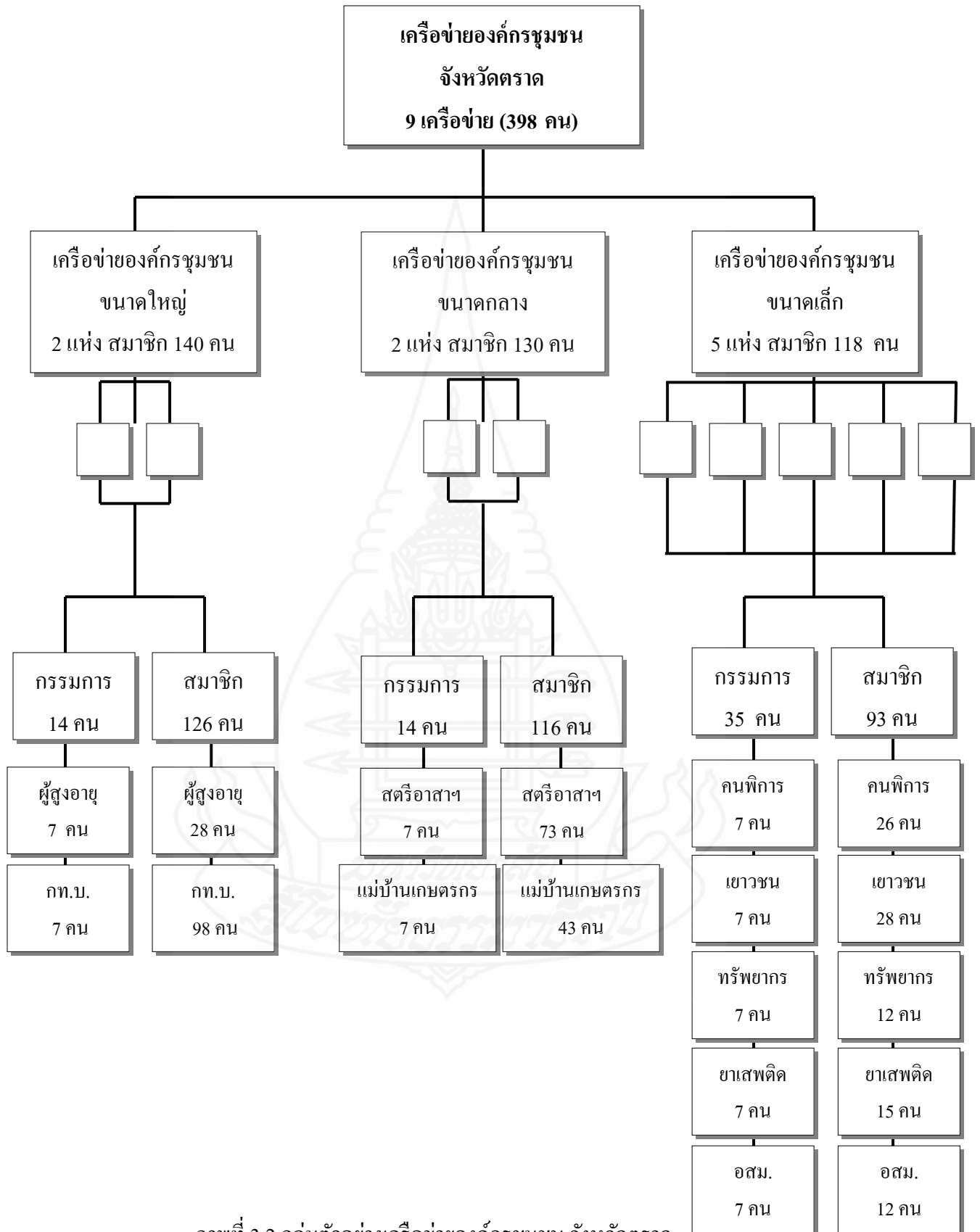




ภาพที่ 3.1 การสุ่มตัวอย่างเครื่องข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ใช้จัดเก็บ แยกตามขนาดเครือข่าย

ที่	ขนาด เครือข่าย	จำนวน สมาชิก	จำนวน กลุ่ม ตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง(แยกตาม เครือข่าย)
1	ใหญ่	50,000	126	2	
				1) เครือข่ายกลุ่มกองทุนหมู่บ้าน	98
				2) เครือข่ายกลุ่มผู้สูงอายุ	28
2	กลาง	15,089	116	2	
				1) เครือข่ายสตรีอาสาพัฒนาชุมชน	73
				2) เครือข่ายกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร	43
3	เล็ก	7,615	93	5	
				1) เครือข่ายกลุ่มชุมชนแก้ไขปัญหา เสพติด	15
					26
				2) เครือข่ายกลุ่มคนพิการ	12
				3) เครือข่ายทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม	12
				4) เครือข่ายกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข	28
				5) เครือข่ายกลุ่มเยาวชนคนดีศรีเมือง ตราด	
รวม		72,704	335	9	335



ภาพที่ 3.2 กลุ่มตัวอย่างเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

3.1 แบบสอบถาม ใช้ในการสอบความความคิดเห็นของคณะกรรมการและสมาชิก เครือข่ายองค์กรชุมชน แบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน เป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในเครือข่ายองค์กรชุมชน เป็นการสอบถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้ค่าน้ำหนักแต่ละระดับดังนี้

มากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	5
มาก	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	3
น้อย	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	1

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน เป็นการสอบถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้ค่าน้ำหนักแต่ละระดับดังนี้

มากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	5
มาก	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	3
น้อย	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	1

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (C-Context) ปัจจัยนำเข้า (I-Input) ผลผลิต กระบวนการ (P-Process) และ (P-Product) ปัญหา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนให้ประสบความสำเร็จ

3.2 **แบบสัมภาษณ์** ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ใช้การสัมภาษณ์ (Interview) โดยใช้กรอบ CIPP model ในการวิเคราะห์ ใช้แบบสัมภาษณ์โดยมีชุดคำถามที่ผู้สัมภาษณ์ใช้ถามและบันทึกคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structures Interview) มีประเด็นคำถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (C-Context) ปัจจัยนำเข้า (I-Input) กระบวนการ (P-Process) และผลผลิต (P-Product) ปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนให้ประสบความสำเร็จ โดยจะดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะจง (Focus Interview) จากคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนระดับจังหวัด

สำหรับโครงสร้างและรายละเอียดแบบสอบถามได้กำหนดตัวบ่งชี้ของตัวแปรและข้อคำถามต่างๆ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
ตัวแปรตามได้แก่ 1. หลักนิติธรรม	1. ความชัดเจนของกฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 1
	2. ความทันสมัยของกฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 2
	3. ความเป็นธรรมของกฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 3
	4. การยอมรับ และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กติกาของสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 4
	5. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนในการกำหนดกฎ ระเบียบ กติกา	ข้อ 5
2. หลักคุณธรรม	1. ความซื่อสัตย์ จริงใจในการปฏิบัติงาน	ข้อ 6
	2. การทำงานด้วยใจอาสา	ข้อ 7
	3. การมีจิตสำนึกในการใช้อำนาจของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 8

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
3. หลักความโปร่งใส	1. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 9
	2. กระบวนการตรวจสอบภายในเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 10
	3. การเปิดเผย ประชาสัมพันธ์ข้อมูลของเครือข่ายองค์กรชุมชนสู่สาธารณะ	ข้อ 11
4. หลักการมีส่วนร่วม	1. ร่วมคิดและเสนอความคิดเห็น	ข้อ 12
	2. ร่วมตัดสินใจ	ข้อ 13
	3. ร่วมดำเนินการ	ข้อ 14
	4. ร่วมรับประโยชน์	ข้อ 15
	5. ร่วมติดตามผลการดำเนินงาน	ข้อ 16
5. หลักความรับผิดชอบ	1. ความตระหนักและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 17
	2. การให้ความสำคัญต่อปัญหาของเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 18
	3. ความกระตือรือร้น ตั้งอกตั้งใจทำงานให้สำเร็จ	ข้อ 19
	4. ความเคารพต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง การว่ากล่าวติเตียนเพื่อพัฒนา	ข้อ 20
	5. กล้ายอมรับผลที่เกิดขึ้นร่วมกัน	ข้อ 21
6. หลักความคุ้มค่า	1. การบริหารจัดการทรัพยากรให้สามารถทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ข้อ 22
	2. การประหยัดทรัพยากร	ข้อ 23
ตัวแปรอิสระได้แก่		
7.การนำนโยบายไปปฏิบัติ		
7.1 วัตถุประสงค์และมาตรฐานของนโยบาย	1. ระดับความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 24
	2. ความชัดเจนของแนวทางการปฏิบัติงานของเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 25

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
7.2 ทรัพยากรเพียงพอในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย	1. มีโครงสร้างคณะกรรมการเพียงพอในการทำงาน	ข้อ 26
	เครือข่ายองค์กรชุมชน	
	2. มีวัสดุอุปกรณ์ อำนวยความสะดวกในการบริหารงานเพียงพอ	ข้อ 27
	3. มีระบบการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	ข้อ 28
7.3 การสื่อสารระหว่างองค์กรและการติดตาม	1. การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องระหว่างเครือข่ายฯ	ข้อ 29
	2. การสื่อสารข้อมูล ข่าวสารถึงสมาชิกที่ชัดเจน ครอบคลุมตามหลักการบริหารจัดการที่ดี	ข้อ 30
	3. การติดตามผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	ข้อ 31
7.4 ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	1. ชีตความสามารถของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	ข้อ 32
	2. คนทำงานด้านการบริหารจัดการที่ดี	ข้อ 33
	3. การมีอิสระในการบริหารจัดการงานให้ประสบความสำเร็จ	ข้อ 34
	4. การได้รับการสนับสนุนจากภาคีพัฒนาที่เกี่ยวข้อง	ข้อ 35
	5. บรรยากาศที่ดีในการทำงาน	ข้อ 36
	6. การสื่อสารของเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 37
	7. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 38
7.5 เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง	1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	ข้อ 39
	2. ปัจจัยทางสังคม	ข้อ 40
	3. ปัจจัยทางการเมือง	ข้อ 41

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
7.6 ลักษณะของผู้ดำเนินนโยบายไปปฏิบัติ	1. การรับรู้เข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการที่ดี	ข้อ 42
	2. การยอมรับแนวทางการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมาใช้	ข้อ 43
	3. การปฏิบัติตามแนวทางหลักการบริหารจัดการที่ดี	ข้อ 44
8. สมรรถนะในการทำงาน		
8.1 สมรรถนะหลัก	1. ลักษณะความเป็นผู้นำของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 45
	2. ความตั้งใจทำงานของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 46
	3. การรู้จักพัฒนาตนเองและงานอย่างต่อเนื่อง	ข้อ 47
	4. ฉลาดใช้เงิน	ข้อ 48
	5. ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน	ข้อ 49
	6. ความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน	ข้อ 50
	7. จิตสำนึก และรักษาภาพพจน์ของตนเองและเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 51
	8. ความเคารพความคิดเห็นกันและกัน	ข้อ 52
	9. มีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม	ข้อ 53
	10. ความเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ความเป็นหนึ่งเดียวกัน	ข้อ 54
	11. สามารถทำงานเชิงป้องกันมากกว่าแก้ไข	ข้อ 55
	12. มุ่งรักษาวัฒนธรรม	ข้อ 56

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
8.2 สมรรถนะสายอาชีพ	1. ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง	ข้อ 57
	2. การประสานงานที่ชัดเจน	ข้อ 58
	3. การทำงานเป็นทีม	ข้อ 59
	4. การสื่อสารทั่วถึงทั้งองค์กร	ข้อ 60
	5. ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตาม ประเด็นงานที่ได้รับมอบหมาย	ข้อ 61
	6. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	ข้อ 62
	7. จัดการคนให้เหมาะกับงาน	ข้อ 63
	8. ความสามารถวางแผน การคิดแบบยุทธศาสตร์ การวางแผนยุทธศาสตร์การทำงาน	ข้อ 64
	9. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา	ข้อ 65
	10. ความเด็ดขาดในการตัดสินใจ	ข้อ 66
	11. มีเป้าหมายร่วมกัน	ข้อ 67
	12. นำเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสม	ข้อ 68
8.3 สมรรถนะด้านเทคนิค	1. ความสามารถด้านการจัดการข้อมูล เอกสารของ คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 69
	2. การเลือกใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสม	ข้อ 70
	3. การบริหารจัดการซ่อมบำรุงอุปกรณ์ต่างๆ	ข้อ 71
	4. การบริหารงานอย่างเป็นขั้นตอน	ข้อ 72
	5. การบริหารจัดการด้านการเงิน การบัญชี	ข้อ 73
9. ความคาดหวังและ ผลประโยชน์		
9.1 ผลตอบแทนที่จะได้รับ ในอนาคต	1. ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กร ชุมชน	ข้อ 74
	9.2 การเห็นความสำคัญ (คุณค่า) ของผลตอบแทน นั้น	1. การให้ความสำคัญต่อการเสียสละเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
9.3 ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตอบแทน	1. คณะกรรมการมีความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน	ข้อ 76
10. การจูงใจ		
10.1 นโยบาย และการบริหารขององค์กร	1. ความชัดเจนของนโยบายส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี 2. การบริหารงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน	ข้อ 77 ข้อ 78
10.2 การนิเทศงาน	1. กระบวนการติดตาม และการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	ข้อ 79
10.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	1. ความรู้สึกที่ดีระหว่างสมาชิกและทีมบริหารของเครือข่ายองค์กรชุมชน 2. ความสนิทสนมคุ้นเคย ความเป็นกันเองระหว่างสมาชิกและทีมบริหารของเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 80 ข้อ 81
10.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ 2. บรรยากาศการดำเนินงานในองค์กรมีความอบอุ่นเป็นกันเอง	ข้อ 82 ข้อ 83
10.5 ค่าตอบแทนการทำงาน	1. มีการจัดสวัสดิการแก่สมาชิกที่เหมาะสม	ข้อ 84
10.6 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1. ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในเครือข่ายองค์กรชุมชน 2. ความสนิทสนมคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานในเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 85 ข้อ 86
10.7 ความมั่นคง	1. ความรู้สึกมั่นคงในชีวิต	ข้อ 87
10.8 การได้รับการยกย่องยอมรับจากสมาชิก	1. การยอมรับจากเพื่อนสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน 2. การได้รับการยกย่อง ชมเชยในผลงาน	ข้อ 88 ข้อ 89

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
11. การพัฒนาองค์กร		
11.1 การจูงใจ	1. ผลตอบแทนที่ได้รับ	ข้อ 90
	2. เครื่องมือขององค์กรชุมชนมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความ ความสามารถของคณะกรรมการเครือข่ายฯ	ข้อ 91
	3. การยอมรับซึ่งกันและกันของสมาชิกเครือข่ายฯ	ข้อ 92
	4. การได้รับการยกย่อง ชมเชย เมื่อทำงานสำเร็จ	ข้อ 93
	5. ความมีอิสระในการตัดสินใจ	ข้อ 94
11.2 ภาวะผู้นำ	1. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ บุกเบิกทำเรื่องใหม่ๆ	ข้อ 95
	2. ความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ข้อ 96
	3. ความสามารถในการพัฒนาแนวทางใหม่ๆ	ข้อ 97
	4. ความสามารถในการเชื่อมประสานภาคีพัฒนา	ข้อ 98
	5. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	ข้อ 99
11.3 การมีส่วนร่วม	1. เครือข่ายองค์กรชุมชนเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม ร่วมในการคิดในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของ ชุมชน	ข้อ 100
	2. เครือข่ายองค์กรชุมชนเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม ร่วมในการปฏิบัติในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ของชุมชน	ข้อ 101
	3. เครือข่ายองค์กรชุมชนเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม ร่วมในการรับผิดชอบในการพัฒนาและแก้ไข ปัญหาของชุมชน	ข้อ 102
11.4 การทำงานเป็นทีม	1. ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	ข้อ 103
11.5 ความผูกพันและการยอมรับ	1. การยอมรับซึ่งกันและกัน	ข้อ 104
	2. ความผูกพันซึ่งกันและกัน	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวบ่งชี้	ข้อคำถาม
12. การมีส่วนร่วม	1. การร่วมรับรู้ข้อมูลของเครือข่ายองค์กรชุมชน	ข้อ 105
	2. การร่วมเสนอความคิดเห็น	ข้อ 106
	3. การร่วมวางแผนและตัดสินใจ	ข้อ 107
	4. การได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ข้อ 108
		ข้อ 109

3.3 ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

3.1.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในเครือข่ายองค์กรชุมชน เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและรายละเอียดที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้

3.1.2 ขกร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหา และรายละเอียดที่กำหนดไว้ และตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องของการใช้ภาษาและความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

3.1.3 ตรวจสอบ และนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งปรับปรุง แก้ไขให้สมบูรณ์ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3.1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาแก้ไข ไปทดสอบก่อนนำไปใช้จริง (pre-test) กับเครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ตำบลอ่าวใหญ่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 30 คน เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

3.1.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาทำการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาช (Cronbach,1951) (อ้างถึงในบุญน้อม ศิลาอาสน์: 2550) โดยถือเกณฑ์การทดสอบที่ค่าของ Alpha มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ ตามสูตรดังนี้

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \frac{1 - \sum_i^2}{\sum S_x^2} \right]$$

เมื่อ α	คือ ความเชื่อมั่น
k	คือ จำนวนข้อสอบ หรือข้อคำถาม
S_i^2	คือ ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
S_x^2	คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามที่นำไปทดสอบกับเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรต้น 6 ตัวแปรมีดังนี้ ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .93 ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 ตัวแปรด้านความคาดหวังและผลประโยชน์มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87 ตัวแปรด้านการจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .73 ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .75 ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .77 ตัวแปรตามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .70 และแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงค่า Reliability coefficients

ตัวแปร	ค่า Reliability coefficients
ตัวแปรอิสระ	
1. การนำนโยบายไปปฏิบัติ	.93
2. สมรรถนะในการทำงาน	.95
3. ความคาดหวังและผลประโยชน์	.87
4. การจูงใจ	.73
5. การพัฒนาองค์กร	.75
6. การมีส่วนร่วม	.77
ตัวแปรตาม	
1. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	.70
แบบสอบถามทั้งฉบับ	.95

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลหลายวิธี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ การสังเกต ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้วิเคราะห์ และทำการสรุปเรียบเรียงแล้วนำเสนอเป็นเชิงพรรณนา เพื่อให้ได้เนื้อหาที่สมบูรณ์ขึ้นข้อมูลด้วยตนเอง

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าเอกสาร (Document Study) จากเอกสารของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ข้อมูลการดำเนินงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนจังหวัดตราด งานวิจัย บทความทางวิชาการ และเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในเครือข่ายองค์กรชุมชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทันสมัย น่าเชื่อถือ และตรงกรณี

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.3.1 ผู้วิจัยเป็นผู้เข้าร่วมประชุมประจำเดือนของเครือข่ายองค์กรชุมชนจังหวัดตราด เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ให้แก่คณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน ให้ได้ทราบ และขอความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์ อธิบายขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบมีความเข้าใจตรงกันรับรู้ข้อคำถามไปทิศทางเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยได้มอบหมายให้เครือข่ายบัณฑิตรักถิ่นจังหวัดตราด เป็นผู้สัมภาษณ์ จำนวน 2 คน

4.3.2 สร้างความเข้าใจในข้อคำถามของแบบสอบถามให้แก่เครือข่ายบัณฑิตรักถิ่น จำนวน 2 คน ที่จะเป็นผู้ช่วยในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน ตรงตาม และทันเวลาตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

4.3.3 ประสานงานไปยังคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนระดับจังหวัดเพื่อนัดหมายสัมภาษณ์ ตามแบบข้อคำถามที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้

4.3.4 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่จัดเก็บได้ โดยใช้ผู้ช่วยวิจัย และแปรข้อมูลเป็นรหัสที่จัดเตรียมไว้ด้วยระบบคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ (1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และ (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จะมีการวิเคราะห์ใน 2 ส่วน คือ (1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา และ (2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

5.1.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา แบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วน คือ

1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่ ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจูงใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม และ ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนจังหวัดตราด ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี 6 ประการ คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลผล

คำถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ค่าน้ำหนัก ดังนี้

มากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	5
มาก	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	3
น้อย	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	1

$$\text{สูตรอันดับภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

การวิเคราะห์ประมาณค่าแบ่งออกเป็นคะแนนเฉลี่ย ดังนี้	
คะแนนเฉลี่ย 4.20 – 5.00	หมายถึง มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.40 – 4.19	หมายถึง มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.60 – 3.39	หมายถึง ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.80 – 2.59	หมายถึง น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.79	หมายถึง น้อยที่สุด

5.1.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบค่าสถิติจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออ้างอิงผลไปยังค่าพารามิเตอร์ของประชาชน โดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1) การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 ใช้ค่า t-test ในการวิเคราะห์

2) การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายมีความแตกต่างกัน ใช้ค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสำเร็จของแต่ละเครือข่ายในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

3) การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจูงใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ใช้ค่า F-test โดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน (Regression Model stepwise)

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ คือ .05

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้กรอบ CIPP model จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนระดับจังหวัด เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (C-Context) ปัจจัยนำเข้า (I-Input) กระบวนการ (P-Process) และผลผลิต (P-Product) ของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Analytic Induction) ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มคำตอบที่ได้ และวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ตามสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

สมมติฐานที่ 2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจูงใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ตามกรอบ CIPP model ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนระดับจังหวัด และแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบ่งเป็น

5.1 ผลการวิเคราะห์ตามกรอบ CIPP model ได้แก่ สภาพแวดล้อม (C-Context) ปัจจัยนำเข้า (I-Input) กระบวนการ (P-Process) และผลผลิต (P-Product) ของการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน

5.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=398)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	143	35.9
หญิง	255	64.1
อายุ		
16-30 ปี	51	12.8
31-45 ปี	162	40.7
46-60 ปี	129	32.4
61 ปีขึ้นไป	56	14.1
สถานภาพ		
โสด	83	20.9
สมรส	229	57.5
หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย	86	21.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=398)	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาตอนต้น	67	14.3
ประถมศึกษาตอนปลาย	90	17.5
มัธยมศึกษาตอนต้น	74	11.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย	97	14.3
อาชีวศึกษา	16	11.1
ปริญญาตรี	29	28.6
สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.2
อื่นๆ	4	1.0
5. อาชีพ		
เกษตรกร	146	36.7
ค้าขายและประมง	138	34.7
อื่นๆ	114	28.6
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	148	37.2
5,001-10,000 บาท	185	46.5
10,001 ขึ้นไป	65	16.3
7. ระยะเวลาที่สมัครเข้าเป็นสมาชิก		
1-2 ปี	115	28.9
3-4 ปี	121	30.4
5-6 ปี	43	10.8
7-8 ปี	46	11.6
8 ปีขึ้นไป	73	18.3
รวม	398	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 255 คน (ร้อยละ 64.1) มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-45 ปี มีจำนวน 162 คน (ร้อยละ 40.7) โดยมีสถานภาพสมรส

มีจำนวน 229 คน (ร้อยละ 57.5) ส่วนมากจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 97 คน (ร้อยละ 24.4) ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีจำนวน 146 คน (ร้อยละ 36.7) มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีจำนวน 185 คน (ร้อยละ 46.5) และเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมาแล้ว 3-4 ปี มีจำนวน 121 คน (ร้อยละ 30.4)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของเครือข่ายองค์กรชุมชนต่อระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน

เมื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน ประเมินความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี 6 ประการ โดยเฉลี่ยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.74 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หลักคุณธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.85 รองลงมาเป็นหลักนิติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.81 หลักความคุ้มค่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.72 หลักความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.71 หลักความโปร่งใส มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.70 และหลักการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.65 ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี 6 ประการมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชน

ด้านที่	หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	หลักนิติธรรม	3.81	.62	มาก
2	หลักคุณธรรม	3.85	.68	มาก
3	หลักความโปร่งใส	3.70	.67	มาก
4	หลักการมีส่วนร่วม	3.65	.59	มาก
5	หลักความรับผิดชอบ	3.71	.64	มาก
6	หลักความคุ้มค่า	3.72	.68	มาก
	เฉลี่ย	3.74	.65	มาก

2.1 หลักนิทธรรม

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อหลักนิทธรรม พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความชัดเจน เข้าใจ ได้ง่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.85 คณะกรรมการยอมรับ และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.84 กฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชน มีความทันสมัย เข้ากับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.80 เช่นเดียวกับกฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชน มีผลบังคับใช้ต่อสมาชิกด้วยความเท่าเทียม เป็นธรรม และกฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชนเกิดจากการมีส่วนร่วมในการกำหนดของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.77 ตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อหลักนิทธรรม

ข้อที่	หลักนิทธรรม	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	กฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความชัดเจน เข้าใจ ได้ง่าย	3.85	.71	มาก
2	กฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชน มีความทันสมัย เข้ากับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน	3.80	.71	มาก
3	กฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชน มีผลบังคับใช้ต่อสมาชิกด้วยความเท่าเทียม เป็นธรรม	3.80	.76	มาก
4	คณะกรรมการยอมรับ และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชน	3.84	.76	มาก
5	กฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชนเกิดจากการมีส่วนร่วมในการกำหนดของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน	3.77	.80	มาก
	เฉลี่ย	3.81	.62	มาก

2.2 หลักคุณธรรม

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อหลักคุณธรรม พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนทำงานด้วยใจอาสา เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.91 คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนใช้อำนาจตัดสินใจโดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.83 และคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนในเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความซื่อสัตย์จริงใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.80 ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อหลักคุณธรรม

ข้อที่	หลักคุณธรรม	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนในเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความซื่อสัตย์จริงใจในการปฏิบัติงาน	3.80	.77	มาก
2	คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนทำงานด้วยใจอาสา เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาชุมชน	3.91	.80	มาก
3	คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนใช้อำนาจตัดสินใจโดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม	3.83	.76	มาก
	เฉลี่ย	3.85	.68	มาก

2.3 หลักความโปร่งใส

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อหลักความโปร่งใส พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารของเครือข่ายองค์กรชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.74 รองลงมาคือ มีกระบวนการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินการร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.69 และการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.66 ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อหลักความโปร่งใส

ข้อที่	หลักความโปร่งใส	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	คณะกรรมการเครือข่ายของค้กรชุมชน เปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถเข้าถึง ข้อมูล ข่าวสารของเครือข่ายของค้กร ชุมชน	3.74	.80	มาก
2	มีกระบวนการตรวจสอบ ติดตามผล การดำเนินการร่วมกัน	3.69	.81	มาก
3	การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ	3.66	.71	มาก
เฉลี่ย		3.70	.67	มาก

2.4 หลักการมีส่วนร่วม

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อหลักการมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมคิดและเสนอความคิดเห็นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.69 รองลงมาคือ สมาชิกเครือข่ายของค้กรชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.66 เช่นเดียวกับสมาชิกเครือข่ายของค้กรชุมชนมีส่วนร่วมในการรับผลที่จะเกิดขึ้นเมื่อนำหลักการบริหารจัดการที่ได้ไปใช้ ส่วนคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายของค้กรชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายของค้กรชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.63 และคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายของค้กรชุมชนมีส่วนร่วมติดตาม ประเมินผลการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีไปใช้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.59 ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อหลักการมีส่วนร่วม

ข้อที่	หลักการมีส่วนร่วม	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมคิดและเสนอความคิดเห็น	3.69	.69	มาก
2	สมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.66	.70	มาก
3	คณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน	3.63	.75	มาก
4	สมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการรับผลที่จะเกิดขึ้นเมื่อนำหลักการบริหารจัดการที่ได้ไปใช้	3.66	.76	มาก
5	คณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีส่วนร่วมติดตามประเมินผลหรือนำหลักการบริหารจัดการที่ดีไปใช้	3.59	.77	มาก
เฉลี่ย		3.65	.59	มาก

2.5 หลักความรับผิดชอบ

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อหลักความรับผิดชอบ พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.79 รองลงมาคือคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.72 การบริหารงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนมีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.70 คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความตระหนัก และรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.68 เช่นเดียวกับคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนให้ความสำคัญต่อปัญหาของเครือข่ายองค์กรชุมชน ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคิดเห็นที่มีหลักความรับผิดชอบ

ข้อที่	หลักความรับผิดชอบ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	คณะกรรมการเครือข่ายขององค์กรชุมชนมีความตระหนัก และรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.68	.80	มาก
2	คณะกรรมการเครือข่ายขององค์กรชุมชนให้ความสำคัญต่อปัญหาของเครือข่ายองค์กรชุมชน	3.68	.74	มาก
3	คณะกรรมการเครือข่ายขององค์กรชุมชนมีความตั้งอกตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	3.79	.80	มาก
4	การบริหารงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนมีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.70	.75	มาก
5	คณะกรรมการเครือข่ายขององค์กรชุมชนมีความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น	3.72	.79	มาก
เฉลี่ย		3.71	.64	มาก

2.6 หลักความคุ้มค่า

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อหลักความคุ้มค่า พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเครือข่ายขององค์กรชุมชนสามารถประหยัดทรัพยากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.76 และเครือข่ายขององค์กรชุมชนมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้สามารถทำงานได้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.69 ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคิดเห็นที่มีหลักความคุ้มค่า

ข้อที่	หลักความคุ้มค่า	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	เครือข่ายขององค์กรชุมชนมีความสามารถ ในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ อย่างจำกัดให้สามารถทำงานได้เกิด ประโยชน์สูงสุด	3.69	.79	มาก
2	เครือข่ายขององค์กรชุมชนสามารถ ประหยัดทรัพยากร	3.76	.76	มาก
เฉลี่ย		3.72	.68	มาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ จะวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด 7 ประการ ได้แก่ (1) ภาพรวมตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (2) ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ (3) ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน (4) ตัวแปรด้านความคาดหวังและผลประโยชน์ (5) ตัวแปรด้านการจูงใจ (6) ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และ (7) ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม

3.1 ความคิดเห็นที่มีต่อภาพรวมตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เมื่อวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน พบว่าความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรอิสระทั้ง 6 ประการ อยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรพบว่า ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.91 รองลงมา คือ ตัวแปรด้านความคาดหวังและผลประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.76 ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.71 ตัวแปรด้านการ

จงใจมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.69 ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.67 และตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.66 ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจำแนกตามความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรอิสระทั้ง 6 ประการ

ด้านที่	ตัวแปรอิสระ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
1	การนำนโยบายไปปฏิบัติ	3.66	.56	มาก
2	สมรรถนะในการทำงาน	3.67	.57	มาก
3	ความคาดหวังและผลประโยชน์	3.76	.73	มาก
4	การจงใจ	3.69	.59	มาก
5	การพัฒนาองค์กร	3.91	.63	มาก
6	การมีส่วนร่วม	3.71	.71	มาก
	เฉลี่ย	3.73	.63	มาก

3.2 ความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อบัณฑิตด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเครือข่ายกับสมาชิก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.87 รองลงมาคือการสื่อสารงาน ข้อมูลต่างๆ ระหว่างเครือข่ายกับสมาชิกเครือข่ายๆเป็นไปได้ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.81 ความสุข และบรรยากาศที่ดีในการประชุม สมาชิก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.76 ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายของเครือข่ายองค์กรชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.75 บัณฑิตทางเศรษฐกิจของชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.73 แนวทางการปฏิบัติงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.71 เช่นเดียวกับความมีอิสระในการตัดสินใจเลือกในการปฏิบัติงาน บัณฑิตทางสังคมของชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.70 การสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารถึงสมาชิกได้ชัดเจน ครอบคลุม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.64 เช่นเดียวกับความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน และบัณฑิตทางการเมืองของชุมชน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายองค์กรชุมชนอื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.63 การสนับสนุนงบประมาณหรือเครื่องมือในการแก้ปัญหาให้กับสมาชิกหรือชุมชนเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.61 เช่นเดียวกับ การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการที่ดี และการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การยอมรับแนวทางการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.59 เช่นเดียวกับ การนำเอาแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชน การให้ความสำคัญต่อการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.58 ภาควิพัฒนาที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.57 และความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการที่ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.56 ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ข้อที่	ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	SD	การแปลผล
1	ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของเครือข่ายองค์กรชุมชน	3.75	.70	มาก
2	แนวทางการปฏิบัติงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความชัดเจน	3.71	.76	มาก
3	โครงสร้างคณะกรรมการที่ปฏิบัติงานในเครือข่ายองค์กรชุมชนมีจำนวนเพียงพอต่องาน	3.66	.80	มาก
4	การสนับสนุนงบประมาณหรือเครื่องมือในการแก้ปัญหาให้กับสมาชิกหรือชุมชนเพียงพอ	3.61	.84	มาก
5	การบริหารจัดการที่สอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการที่ดี	3.61	.76	มาก
6	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายองค์กรชุมชนอื่น	3.63	.81	มาก
7	การสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารถึงสมาชิกได้ชัดเจนครอบคลุม	3.64	.84	มาก
8	การติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	3.61	.82	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	SD	การแปลผล
9	ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลของ คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน	3.64	.80	มาก
10	การให้ความสำคัญต่อการนำหลักการบริหาร จัดการที่ดีมาใช้	3.58	.78	มาก
11	ความมีอิสระในการตัดสินใจเลือก ในการ ปฏิบัติงาน	3.71	.79	มาก
12	ภาคีพัฒนาที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนการ ทำงาน	3.57	.80	มาก
13	ความสุข และบรรยากาศที่ดีในการประชุม สมาชิก	3.76	.72	มาก
14	การสื่อสารงาน ข้อมูลต่างๆ ระหว่างเครือข่าย กับสมาชิกเครือข่ายๆเป็นไปได้ดี	3.81	.76	มาก
15	ความสัมพันธ์ อันดีต่อกันระหว่างเครือข่ายกับ สมาชิก	3.87	.76	มาก
16	ปัจจัยทางเศรษฐกิจของชุมชนมีผลต่อ ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารจัดการที่ ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชน	3.73	.76	มาก
17	ปัจจัยทางสังคมของชุมชนมีผลต่อความสำเร็จ ของการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ใน เครือข่ายองค์กรชุมชน	3.70	.74	มาก
18	ปัจจัยทางการเมืองของชุมชนมีผลต่อ ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารจัดการที่ ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชน	3.64	.76	มาก
19	ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหาร จัดการที่ดี	3.56	.81	มาก
20	การยอมรับแนวทางการนำหลักการบริหาร จัดการที่ดีมาใช้	3.59	.78	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ	\bar{X}	SD	การแปลผล
21	การนำเอาแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักการ บริหารจัดการที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กร ชุมชน	3.59	.84	มาก
	เฉลี่ย	3.67	.78	มาก

3.3 ความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความเอาใจใส่ เอื้ออาทร ต่อสมาชิก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.82 รองลงมาคือ การมีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.79 ความตั้งใจทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.75 เช่นเดียวกับความสามารถบริหารจัดการงบประมาณให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรชุมชน การเคารพความคิดเห็นของสมาชิก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.73 ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.72 เช่นเดียวกับการมีจิตสำนึกในการทำงาน ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี และการทำงานเป็นทีม ความพยายามเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และงานอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.70 เช่นเดียวกับ การมีอุดมคติ เป้าหมายการทำงานร่วมกันชัดเจน และการทำงานได้เป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตามประเด็นงานที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.68 การวางแนวทางการทำงานด้านการป้องกันมากกว่าการแก้ไขปัญหา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.67 เช่นเดียวกับความความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.66 เช่นเดียวกับการวางแนวทางในการรักษา ฟื้นฟูวัฒนธรรมของชุมชน และความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน การมีบุคคลิกเป็นผู้นำ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.65 เช่นเดียวกับการประสานงานระหว่างคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน และการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของสมาชิก การกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.64 เช่นเดียวกับ การบริหารจัดการการเงินการบัญชีได้อย่างโปร่งใส เชื่อถือได้ ความสามารถในการ

การนำความรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มาปรับใช้กับการพัฒนาชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.63 เช่นเดียวกับการสื่อสารข้อมูล ข่าวสารที่ทั่วถึงสมาชิก และความเต็มใจในการตัดสินใจ ส่วนการรู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.59 เช่นเดียวกับการจัดทำเอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งานของเครือข่ายการดำเนินงานให้แก่สมาชิก และความสามารถเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาชุมชน และความพร้อมด้านการบริหารจัดการ ช่อมบำรุง วัสดุอุปกรณ์ เพื่อนำไปช่วยเหลือชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.57 ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน

ข้อที่	ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
1	การมีบุคลิกเป็นผู้นำ	3.65	.87	มาก
2	ความตั้งใจทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ	3.75	.81	มาก
3	ความพยายามเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และงานอย่างต่อเนื่อง	3.70	.84	มาก
4	ความสามารถบริหารจัดการงบประมาณให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรชุมชน	3.75	.71	มาก
5	ความมีระเบียบวินัยในการทำงาน	3.66	.70	มาก
6	ความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน	3.72	.77	มาก
7	การมีจิตสำนึกในการทำงาน ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีเล็กน้อย	3.72	.79	มาก
8	การเคารพความคิดเห็นของสมาชิก	3.73	.75	มาก
9	การมีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อชุมชน	3.79	.77	มาก
10	ความเอาใจใส่ เอื้ออาทร ต่อสมาชิก	3.82	.76	มาก
11	การวางแผนการทำงานด้านการป้องกันมากกว่าการแก้ไขปัญหา	3.67	.80	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
12	การวางแผนงานในการรักษาฟื้นฟูวัฒนธรรมของชุมชน	3.66	.83	มาก
13	ความสามารถในการนำความรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มาปรับใช้กับการพัฒนาชุมชน	3.63	.77	มาก
14	การประสานงานระหว่างคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน	3.65	.80	มาก
15	การทำงานเป็นทีม	3.72	.81	มาก
16	การสื่อสารข้อมูล ข่าวสารที่ทั่วถึงสมาชิก	3.63	.83	มาก
17	ความสามารถในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตามประเด็นงานที่ได้รับมอบหมาย	3.68	.73	มาก
18	ความความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน	3.67	.77	มาก
19	การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของสมาชิก	3.65	.76	มาก
20	การกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานได้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน	3.64	.76	มาก
21	ความสามารถในการแก้ปัญหาในชุมชน	3.66	.80	มาก
22	ความเด็ดขาดในการตัดสินใจ	3.63	.75	มาก
23	การมีอุดมคติ เป้าหมายการทำงานร่วมกันชัดเจน	3.70	.80	มาก
24	รู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้เหมาะสม	3.59	.82	มาก
25	การจัดทำเอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งานของเครือข่ายฯ การดำเนินงานให้แก่สมาชิก	3.59	.85	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
26	สามารถเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาชุมชน	3.59	.81	มาก
27	ความพร้อมด้านการบริหารจัดการ ซ่อมบำรุง วัสดุอุปกรณ์ เพื่อนำไปช่วยเหลือชุมชน	3.57	.82	มาก
28	ทำงานได้เป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน	3.70	.75	มาก
29	การบริหารจัดการการเงินการบัญชีได้อย่างโปร่งใส เชื่อถือได้	3.64	.72	มาก
เฉลี่ย		3.67	0.78	มาก

3.4 ความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรด้านความคาดหวังและผลประโยชน์

เมื่อวิเคราะห์มีความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรด้านความคาดหวังและผลประโยชน์ ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.80 รองลงมาคือ การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมให้สำเร็จเป็นผลตอบแทนที่มีคุณค่าต่อจิตใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.75 และความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.74 ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์

ข้อที่	ตัวแปรด้านความคาดหวังและผลประโยชน์	\bar{X}	SD	การแปลผล
1	ภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน	3.80	.80	มาก
2	การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมให้สำเร็จเป็นผลตอบแทนที่มีคุณค่าต่อจิตใจ	3.75	.82	มาก
3	ความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากชุมชน	3.74	.80	มาก
เฉลี่ย		3.76	0.81	มาก

3.5 ความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรด้านการจงใจ

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรด้านการจงใจพบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนสมาชิกเครือข่าย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.79 เช่นเดียวกับความสนิทสนมคุ้นเคยกันของสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน ความสนิทสนมคุ้นเคย เป็นกันเองของคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนในการทำงานร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.75 เช่นเดียวกับความรู้สึกที่ดีต่อการเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน ความรู้สึกมั่นคงในชีวิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.72 บรรยากาศการทำงานระหว่างเครือข่ายฯ กับสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความอบอุ่น เป็นกันเอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.70 ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.69 การได้รับการยอมรับ ชมเชยจากสมาชิกในผลงานที่ทำต่อชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.68 การบริหารงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.63 การมีนโยบายส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีชัดเจน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.61 เช่นเดียวกับกระบวนการในการติดตามผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนได้เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.58 ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวแปรด้านการจูงใจ

ข้อที่	ตัวแปรด้านการจูงใจ	\bar{X}	SD	การแปลผล
1	การมีนโยบายส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี ชัดเจน	3.61	.76	มาก
2	การบริหารงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอน ชัดเจน	3.63	.78	มาก
3	กระบวนการในการติดตามผลการ ปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขให้มี ประสิทธิภาพ	3.61	.79	มาก
4	ความรู้สึที่ดีต่อการทำงานของ คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน	3.69	.80	มาก
5	ความสนิทสนมคุ้นเคย เป็นกันเองของ คณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กร ชุมชนในการทำงานร่วมกัน	3.75	.80	มาก
6	ความรู้สึที่ดีต่อการเป็นสมาชิกเครือข่าย องค์กรชุมชน	3.75	.80	มาก
7	บรรยากาศการทำงานระหว่างเครือข่ายกับ สมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความอบอุ่น เป็นกันเอง	3.70	.81	มาก
8	การจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกเครือข่าย องค์กรชุมชนได้เหมาะสม	3.58	.84	มาก
9	ความรู้สึที่ดีต่อเพื่อนสมาชิกเครือข่าย องค์กรชุมชน	3.79	.74	มาก
10	ความสนิทสนมคุ้นเคยกันของสมาชิก	3.79	.75	มาก
11	ความรู้สึที่มั่นคงในชีวิต	3.72	.76	มาก
12	การยอมรับจากสมาชิก	3.69	.77	มาก
13	การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากสมาชิกใน ผลงานที่ทำต่อชุมชน	3.68	.81	มาก
เฉลี่ย		3.69	0.79	มาก

3.6 ความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน การตัดสินใจ มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.77 รองลงมาคือ ความผูกพันกันฉันพี่น้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.75 ความรับผิดชอบต่องานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.73 สมาชิกให้การยกย่อง ชมเชย และเป็นกำลังใจให้กับคณะกรรมการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.72 การยอมรับการทำงานของคณะกรรมการ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.70 ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.69 ความสนใจเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.66 เช่นเดียวกับการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการคิดในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน และการยอมรับซึ่งกันและกันของคณะกรรมการ เครือข่ายองค์กรชุมชน การเผยแพร่วิธีการทำงาน หรือข่าวสารใหม่ๆ ต่อชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.65 เช่นเดียวกับความสามารถในการประสานงานกับภาคีพัฒนาภาครัฐ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.62 ส่วนความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.61 ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร

ข้อที่	ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร	\bar{X}	SD	การแปลผล
1	ผลตอบแทนที่คณะกรรมการฯ ได้รับจากการทำงานในเครือข่ายเพียงพอ	3.56	.83	มาก
2	ความสามารถทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาชุมชน	3.62	.74	มาก
3	การยอมรับการทำงานของคณะกรรมการ	3.70	.78	มาก
4	สมาชิกให้การยกย่อง ชมเชย และเป็นกำลังใจให้กับคณะกรรมการ	3.72	.78	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ข้อที่	ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร	\bar{X}	SD	การแปลผล
5	ความมีอิสระในการทำงาน การตัดสินใจ	3.77	.76	มาก
6	ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาชุมชน	3.69	.79	มาก
7	ความสนใจเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง	3.66	.80	มาก
8	การเผยแพร่วิธีการทำงาน หรือข่าวสารใหม่ๆ ต่อชุมชน	3.65	.83	มาก
9	ความสามารถในการประสานงานกับภาคีพัฒนาภาครัฐเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน	3.65	.83	มาก
10	ความรับผิดชอบต่อการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน	3.73	.74	มาก
11	การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการคิดในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน	3.66	.70	มาก
12	การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน	3.66	.71	มาก
13	การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน	3.62	.74	มาก
14	ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.61	.75	มาก
15	การยอมรับซึ่งกันและกันของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน	3.66	.76	มาก
16	ความผูกพันกันฉันพี่น้อง	3.75	.77	มาก
เฉลี่ย		3.91	0.77	มาก

3.7 ความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม

เมื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีส่วนร่วม เสนอแนะความคิดเห็น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.75 รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลด้านการบริหารจัดการที่ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.72 ส่วนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.71 และการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาระบบการบริหาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.68 ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

ข้อที่	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	\bar{X}	SD	การแปลผล
1	การมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลด้านการบริหารจัดการที่ดี	3.72	0.78	มาก
2	การมีส่วนร่วมเสนอแนะความคิดเห็น	3.75	0.77	มาก
3	การมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี	3.71	0.77	มาก
4	การพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี	3.68	0.81	มาก
เฉลี่ย		3.71	0.78	มาก

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ตามสมมติฐาน

วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

สมมติฐานที่ 2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายมีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจูงใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

จากสมมติฐานดังกล่าวผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 นำมากำหนดเป็น H_0 และ H_1 ดังนี้

H_0 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีน้อยกว่าร้อยละ 70

H_1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน ปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของเครือข่ายองค์กรชุมชนต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	Std.Error Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
การบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	3.74	.55	.02755	135.753	397	.000

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.10 พบว่าระดับความสำเร็จของเครือข่ายองค์กรชุมชนในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีค่าเฉลี่ย 3.74 และค่า $t = 135.753$, $p = .000 < .05$ จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

สมมติฐานที่ 2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายมีความแตกต่างกัน นำมากำหนดเป็น H_0 และ H_1 ดังนี้

H_0 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายไม่มีความแตกต่างกัน

H_1 : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายมีความแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่าย ปรากฏผลดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน

ระดับความสำเร็จ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	df	F-value	p-value
การบริหารจัดการที่ดี						
-สตรีอาสาพัฒนา	80	3.61	.55	8	6.264	0.000
-เยาวชน	35	3.57	.60			
-ผู้สูงอายุ	35	4.04	.48			
-คนพิการ	33	3.47	.47			
-ทรัพยากร	19	4.00	.31			
-อสม.	19	4.22	.46			
-ชุมชนแก้ไขปัญหาหาเสพติด	22	3.79	.59			
-แม่บ้านเกษตรกร	50	3.70	.41			
-กองทุนหมู่บ้าน	105	3.75	.57			
รวม	398	3.74	.55			

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.11 พบว่า $df = 8$, $F = 6.264$ และ $p = .000 < .05$ จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายมีความแตกต่างกัน

จากข้อค้นพบดังกล่าว จึงนำมาตรวจสอบโดยเปรียบเทียบระหว่างเครือข่ายองค์กรชุมชนภายหลัง (Post Hoc Multiple Comparisons) เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยของเครือข่ายองค์กรชุมชนใดบ้างที่แตกต่างกัน ทั้งนี้พบว่าเครือข่ายองค์กรชุมชนที่มีระดับความสำเร็จแตกต่างกัน 4 กลุ่ม ดังตารางที่ 4.12

1. ระดับความสำเร็จของเครือข่ายสตรีอาสาพัฒนา มีความแตกต่างจากเครือข่ายผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เครือข่ายผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จสูงกว่าเครือข่ายสตรีอาสาพัฒนาเท่ากับ .4320

2. ระดับความสำเร็จของเครือข่ายสตรีอาสาพัฒนา มีความแตกต่างจากเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จสูงกว่าเครือข่ายสตรีอาสาพัฒนาเท่ากับ .6081

3. ระดับความสำเร็จของเครือข่ายเยาวชนคนดีศรีเมืองตราด มีความแตกต่างจากเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จสูงกว่าเยาวชนคนดีศรีเมืองตราดเท่ากับ .6438

4. ระดับความสำเร็จของเครือข่ายผู้พิการมีความแตกต่างจากเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จสูงกว่าเครือข่ายคนพิการเท่ากับ .7508



ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสำเร็จในการนำหลักการ
บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชนในภาพรวม จำแนกตาม
เครือข่ายองค์กรชุมชนต่างๆ เป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffe

เครือข่าย	สตรีอาสา	เยาวชน	ผู้สูงอายุ	ผู้พิการ	ทรัพยากร	อสม.	ยาเสพติด	แม่บ้าน	กองทุนหมู่บ้าน
สตรีอาสา	-	.0356	-.4320*	.1427	-.3847	-.6081*	-.1836	-.0947	-.1457
เยาวชน		-	-.4676	.1070	-.4204	-.6438*	-.2192	-.1304	-.1814
ผู้สูงอายุ			-	.5846*	.0472	-.1762	.2484	.3372	.2682
ผู้พิการ				-	-.5274	-.7508*	-.3236	-.2374	-.2884
ทรัพยากร					-	-.2234	.2011	.2900	.2390
อสม.						-	.4245	.5134	.4624
ยาเสพติด							-	.0889	.0359
แม่บ้าน								-	-.0510
กองทุนหมู่บ้าน									-

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 3 ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจูงใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด นำมากำหนดเป็น H_0 และ H_1 ดังนี้

H_0 : ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจูงใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

H_1 : ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจูงใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบ
Regression Model stepwise ปรากฏผลการวิเคราะห์ ตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของ
การพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน (N = 398)

ตัวแปรอิสระ	ลำดับที่ของสมการถดถอย (model)				
	1	2	3	4	5
การนำนโยบายไปปฏิบัติ	.852	.452	.447	.445	.420
สมรรถนะในการทำงาน		.452	.386	.321	.280
ความคาดหวัง และผลประโยชน์			.102	.111	.096
การมีส่วนร่วม				.095	.086
การพัฒนาองค์กร					.093
Constant	.710	.542	.502	.437	.417
R	.852	.878	.881	.884	.885
R ²	.726	.770	.775	.781	.783
R ² Change	.726	.044	.005	.005	.002
Std. Error of the Estimate	.28826	.26421	.26412	.25860	.25764
F	1047.102	661.379	453.530	350.027	282.903
Sig. (P)	.000	.000	.000	.000	.000

*P < .05

ตารางที่ 4.13 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน
(Regression Model stepwise) พบว่า

1. ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอยมี
ความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของ
เครือข่ายองค์กรชุมชน ได้ร้อยละ 72.6 มีนัยสำคัญที่ .05 ($R^2 = .726$, $P = .000$)

2. ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นตัวแปรลำดับที่สองที่เข้าสู่สมการถดถอย มี
ความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของ
เครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.4 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .044, $P = .000$)

3. ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ เป็นตัวแปรตัวที่สามที่เข้าสู่สมการ
ถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

บ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .005, $P = .000$)

4. ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรตัวที่สี่ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .005, $P = .000$)

5. ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นตัวสุดท้าย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.2 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .002, $P = .000$)

และเมื่อรวมทุกตัวแปรแล้วสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนได้ร้อยละ 78.2 ($R^2 = .782$, $P = .000$)

เมื่อเปรียบเทียบน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรอิสระในการอธิบายความผันแปรเรื่องความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ตัวแปรที่มีอิทธิพลและอธิบายความผันแปรเรื่องความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนได้จากมากไปหาน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ (1) ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ($Beta = .420$, $P < .05$) (2) ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ($Beta = .280$, $P < .05$) (3) ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ($Beta = .096$, $P < .05$) (4) ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร ($Beta = .093$, $P < .05$) และ (5) ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม ($Beta = .086$, $P < .05$) โดยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม และตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือยิ่งคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจในการนำนโยบายด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีสมรรถนะในการทำงาน การสร้างความคาดหวัง และผลประโยชน์ให้กับคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน การบริหารงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการและสมาชิกทุกระดับ ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพรอบด้าน จะช่วยให้การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความสำเร็จมากขึ้น

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ตามกรอบ CIPP model ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนระดับจังหวัด และ แบบสอบถามปลายเปิด

ในตอนที่ 5 นี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนระดับจังหวัด และจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบ่ง 2 ส่วน ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ตามกรอบ CIPP model ได้แก่ สภาพแวดล้อม (C-Context) ปัจจัยนำเข้า (I-Input) กระบวนการ (P-Process) และผลผลิต (P-Product) ของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน และ(2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชน

5.1 การวิเคราะห์ ตามกรอบ CIPP model สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สภาพแวดล้อม (C-Context) ปัจจัยนำเข้า (I-Input) กระบวนการ (P-Process) และผลผลิต (P-Product) ของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Analytic Induction) เพื่อทำข้อสรุปเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อม (C-Context) ปัจจัยนำเข้า (I-Input) กระบวนการ (P-Process) และผลผลิต (P-Product) ของเครือข่ายองค์กรชุมชนต่อการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชน ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่าย
องค์กรชุมชนโดยใช้กรอบ CIPP model

กรอบการวิเคราะห์		เครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด
สภาพแวดล้อม (C=Context)	สภาพแวดล้อม ด้านบวก (C+)	-ความมีจิตอาสาเข้ามาทำงานเพื่อชุมชน -ความตั้งใจทำงาน -ความซื่อสัตย์ รับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ -ภาคีพัฒนาส่วนใหญ่ให้กับยอมรับและร่วมมือกับชุมชนในการทำงาน

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

กรอบการวิเคราะห์		เครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด
สภาพแวดล้อม ด้านลบ (C-)		<ul style="list-style-type: none"> -ขาดความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการที่ด้อยอย่างถ่องแท้ ทำให้ดำเนินงานไม่ได้ผลตามเป้าหมาย -ยังไม่ค่อยมีการทำงานไม่เป็นทีม -ขาดการยอมรับ การไว้ว่างใจซึ่งกันและกัน -ภาคีพัฒนาบางส่วนยังความเข้าใจในการทำงานของภาคประชาชน -ขาดการประสานงานร่วม และการยอมรับการทำงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนกับภาคีพัฒนา -การทำงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนยังไม่เป็นที่ยอมรับของชุมชน -กติกาในการทำงานยังไม่ปฏิบัติตามร่วมกัน100% -การประเมินผลก่อนการเปลี่ยนแปลงยังมีน้อย -การรวบรวมผลการบริหารจัดการเพื่อชื่นชม เติมเต็มยังมีน้อย มีแต่การสรุปบทเรียน แต่ไม่ขยายต่อ -ขาดการรับผิดชอบ เอาใจใส่ ตรงต่อเวลา การให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน
ปัจจัยนำเข้า (I=Input)	ปัจจัยนำเข้า ด้านบวก (I+)	<ul style="list-style-type: none"> -เครือข่ายองค์กรชุมชนมีผู้นำที่มีจิตอาสา เสียสละ ทำงานด้วยความเต็มใจ ซื่อสัตย์และตั้งใจ พยายามเรียนรู้ เข้าใจบทบาทของตนเอง และเข้าใจผู้อื่น -ผู้นำเครือข่ายองค์กรชุมชนสามารถประสานภาคีร่วมกับท้องถิ่น ท้องถิ่น และองค์กรเอกชน -เครือข่ายองค์กรชุมชนมีฐานข้อมูลจริงจากชุมชน ที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน
	ปัจจัยนำเข้า ด้านลบ (I-)	<ul style="list-style-type: none"> -มีคณะกรรมการที่ทำงานค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอต่อการทำงาน -ขาดแกนนำคนรุ่นใหม่เข้ามาร่วมงาน ทำให้การทำงานล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ -งบประมาณ และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการบริหารงานไม่เพียงพอ -ไม่ค่อยให้ความสำคัญร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

กรอบการวิเคราะห์	เครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด
	<ul style="list-style-type: none"> -คณะกรรมการมีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองน้อย -เมื่อมีปัญหาจะโทษคนอื่น ๆ รอบข้าง -ผู้นำไปไม่ฟังความคิดเห็นของคนอื่น -กรรมการและสมาชิกไม่ค่อยมีเชื่อมั่นในเครือข่ายองค์กรชุมชน -คณะทำงานในเครือข่ายมีหลายบทบาท (หมวกหลายใบ) จึงทำงานได้ไม่เต็มที่นัก -การเมืองท้องถิ่นเป็นปัญหาหลักในการทำงาน -ถูกต่อต้านจากกลุ่มผู้เสียผลประโยชน์
<p>กระบวนการ (P=Process)</p>	<p>กระบวนการ ด้านบวก (P+)</p> <ul style="list-style-type: none"> -เครือข่ายองค์กรชุมชนมีการจัดทำโครงสร้างคณะกรรมการบริหารงานให้ชัดเจน -การพัฒนาให้คณะกรรมการและสมาชิกมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การทำงานเป็นทีมทำงานเพื่อเครือข่ายด้วยความเต็มใจ -มีการประชุมปรึกษาหารือกันอย่างต่อเนื่อง -การติดตาม ให้กำลังใจ เสนอแนะการทำงานร่วมกัน -การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สมาชิก ภาควิชา และชุมชน -การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การชี้แจงการทำงานให้สมาชิกรับทราบ -การทำงานบนฐานข้อมูลจริงและปัจจุบัน -การทำงานอย่างต่อเนื่อง -การทำงานบนฐานข้อมูลจริงและปัจจุบัน

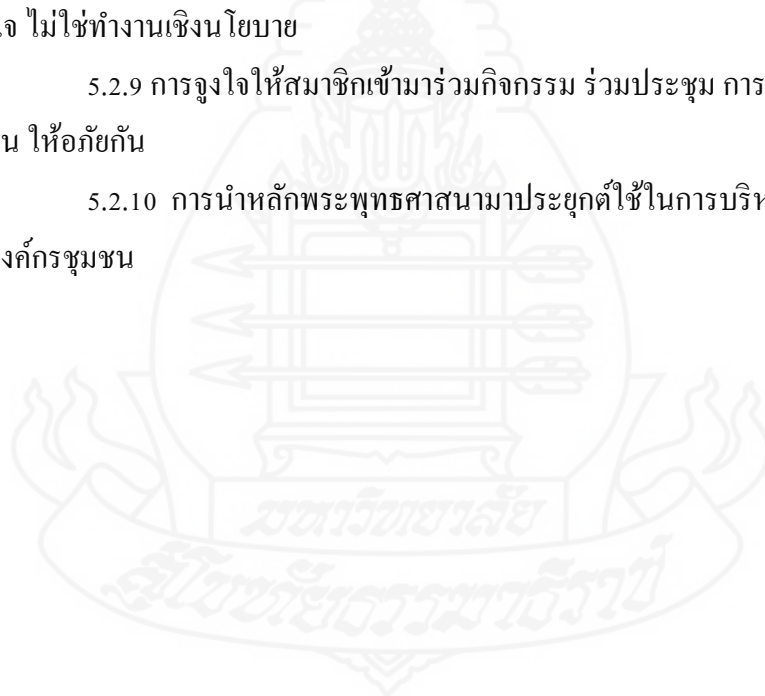
ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

กรอบการวิเคราะห์		เครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด
	กระบวนการ ด้านลบ (P-)	-การประสานงานบางอย่างไม่ทั่วถึงสมาชิก -ไม่ประชาสัมพันธ์งานให้สมาชิกรับรู้เท่าที่ควร ทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน -การบริหารจัดการ โปร่งใสแต่ยังไม่มีการชี้แจงต่อ สมาชิกให้รับรู้ร่วมกัน
ผลผลิต (P=Product)	ผลผลิต ด้านบวก (P+)	-เกิดการดำเนินงานที่มีความชัดเจน มีระเบียบมากขึ้น สังคมรับรู้ และให้การยอมรับ -เกิดการกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกันขยาย เครือข่าย -เกิดความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในองค์กรกล้า ประกาศตัวตนทำงานร่วมกัน -การพัฒนาหนุนเสริมของภาคีพัฒนามีมากขึ้น -สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายของเครือข่ายฯ ได้สำเร็จ -ได้รับประมาณสนับสนุนมากขึ้น
	ผลผลิต ด้านลบ (P-)	ไม่พบข้อมูล

5.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ใน เครือข่ายองค์กรชุมชน

สำหรับข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของ
เครือข่ายองค์กรชุมชนจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนระดับจังหวัด และการ
จากแบบสอบถามปลายเปิด สามารถสรุปได้ดังนี้

- 5.2.1 ควรส่งเสริมความเข้มแข็งพลังกลุ่ม พลังชุมชน ส่งเสริมให้ผู้นำพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา
- 5.2.2 ควรเสริมสร้างขีดความสามารถของชุมชนให้สามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5.2.3 ต้องทำงานบนฐานข้อมูลจริง และต่อเนื่อง
- 5.2.4 ต้องสร้างความตระหนักรู้ให้กับผู้เกี่ยวข้องให้สำนึก มีความรับผิดชอบ
- 5.2.5 การวางกฎ กติกา และเคารพ ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดร่วมกัน
- 5.2.6 การสร้างกระบวนการยอมรับความคิดเห็นต่างที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ร่วม สร้างสามัคคีในเครือข่าย
- 5.2.7 ควรวางแผนงานกำหนดงานในอนาคต แล้วทำตามแผนเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 5.2.8 อยากให้ภาครัฐมองเห็นความสำคัญ การทำงานของภาคประชาชน มีความจริงใจ ไม่ใช่ทำงานเชิงนโยบาย
- 5.2.9 การจงใจให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรม ร่วมประชุม การให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้อภัยกัน
- 5.2.10 การนำหลักพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานของเครือข่ายองค์กรชุมชน



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ประการที่สำคัญ ได้แก่ (1) เป็นการสรุปการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย (2) เป็นการนำผลการวิจัยมาอภิปรายผล และ (3) เป็นการเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด” เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางและวิธีปฏิบัติงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

1.2.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายมีความแตกต่างกัน

1.2.3 ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจูงใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องการประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ 6 ด้าน ได้แก่ ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของ แวน มิเตอร์ และ แวน ฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn) ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ของวอร์ทอร์ ภู์เจริญ ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ของ วิคเตอร์ เฮส ฟรอม (Victor H. Vroom) ตัวแปรด้านการจูงใจ ของ Frederick Herzberg ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร ของวอร์เดซ จันทรศร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม ตามแนวคิดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม 5 มิติ และตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี 6 ประการ คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

1.4 วิธีดำเนินการวิจัย

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือเครือข่ายองค์กรชุมชนจังหวัดตราด 9 เครือข่าย ได้แก่ เครือข่ายกลุ่มกองทุนหมู่บ้าน เครือข่ายกลุ่มผู้สูงอายุ เครือข่ายกลุ่มสตรีอาสาพัฒนาเมืองตราด เครือข่ายกลุ่มแม่บ้านเกษตรกร เครือข่ายกลุ่มชุมชนแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต เครือข่ายกลุ่มคนพิการ เครือข่ายกลุ่มทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เครือข่ายกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน และเครือข่ายกลุ่มเยาวชนคนดีศรีเมืองตราด โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน สุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็นแบบเจาะจง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้เครือข่ายๆ ละ 7 คน จำนวน 63 คน และสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน สุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (proportional stratified sampling) จำนวน 335 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 398 คน ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีทั้งในมุมมองความคิดเห็นของคณะกรรมการ และสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนอย่างครอบคลุม

1.4.2 เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน เป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่สมัครเข้าเป็นสมาชิก เครือข่ายองค์กรชุมชน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีในเครือข่ายองค์กรชุมชน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลตัวแปรที่เกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของ เครือข่ายองค์กรชุมชน ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 6 ประการ ได้แก่ ตัวแปรด้านการนำ นโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และ ผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจูงใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดีในเครือข่ายองค์กรชุมชน ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (C-Context) ปัจจัย นำเข้า (I-Input) กระบวนการ (P-Process) และผลผลิต (P-Product) ปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนให้ ประสบความสำเร็จ

1.4.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี ที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ยกร่างแบบสอบถาม นำไปตรวจสอบ และนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พร้อมทั้งปรับปรุง แก้ไขให้สมบูรณ์ จึงนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา คือ นำไปทดลองกับเครือข่ายกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตำบลอ่าวใหญ่ อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาช พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปร อีสระ 6 ตัวแปรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีดังนี้ ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติมีค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาเท่ากับ .93 ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95 ตัวแปร ด้านความคาดหวังและผลประโยชน์มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .87 ตัวแปรด้านการจูงใจมีค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .73 ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .75 ตัว แปรด้านการมีส่วนร่วมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .77 และตัวแปรตาม คือระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .70 และแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .95

1.4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล มี 2 วิธี คือ (1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายบัณฑิตวิทยาลัยจังหวัดตราดเป็นผู้ช่วยลงพื้นที่ทำแบบสอบถาม จำนวน 398 ราย และการสัมภาษณ์คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนระดับจังหวัด และ (2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าเอกสาร (Document Study) จากเอกสารของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ข้อมูลการดำเนินงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนจังหวัดตราด งานวิจัย บทความทางวิชาการ และเว็บไซต์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในเครือข่ายองค์กรชุมชน เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม ทันท่วงที น่าเชื่อถือ และตรงกรณี โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ (1) ผู้วิจัยเป็นผู้เข้าร่วมประชุมประจำเดือนของเครือข่ายองค์กรชุมชนจังหวัดตราด เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการจัดเก็บข้อมูล แก่คณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน ให้ทราบและขอความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์ อธิบายขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม (2) สร้างความเข้าใจในข้อคำถามของแบบสอบถามและมอบหมายให้เครือข่ายบัณฑิตวิทยาลัย จำนวน 2 คน เป็นผู้ช่วยในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัย (3) ประสานงานไปยังคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนระดับจังหวัด เพื่อบันทึกหมายสัมภาษณ์ ตามแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้จัดเตรียมไว้ และ (4) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่จัดเก็บได้ และแปรข้อมูลเป็นรหัสที่จัดเตรียมไว้ด้วยระบบคอมพิวเตอร์

1.4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ (1) การ

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และ (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณทำโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ใน 2 ส่วน คือ (1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านความจงใจ ตัวแปรด้านด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม และ ตัวแปรตามคือระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี 6 ประการ คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า โดยใช้ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบค่าสถิติจากกลุ่มตัวอย่างเพื่ออ้างอิงผลไปยังค่าพารามิเตอร์ของประชากร โดยการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ (1) การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีไม่ต่ำกว่า

ร้อยละ 70 ใช้ ค่า t-test (2) การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายมีความแตกต่างกัน ใช้ค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พร้อมเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนภายหลัง (Post Hoc Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ Scheffe และ (3) การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจูงใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ใช้ค่า F-test โดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นต่อน (Regression Model stepwise)

โดยมีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ค่าน้ำหนัก ดังนี้

มากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	5
มาก	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	3
น้อย	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนักเท่ากับ	1

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน ระดับจังหวัด และแบบสอบถามปลายเปิด โดยใช้การวิเคราะห์ตามกรอบ CIPP model เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม (C-Context) ปัจจัยนำเข้า (I-Input) กระบวนการ (P-Process) และผลผลิต (P-Product) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนให้ประสบความสำเร็จ โดยผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มคำตอบที่ได้ และวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

1.5 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยนำเสนอเป็น 5 ตอน คือ (1) ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง (2) การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด (3) การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด (4) การวิเคราะห์ตามสมมติฐาน (5) ผลการวิเคราะห์ตามกรอบ CIPP model ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนระดับจังหวัด และแบบสอบถามปลายเปิด

1.5.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 255 คน (ร้อยละ 64.1) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-45 ปี มีจำนวน 129 คน (ร้อยละ 40.7) โดยมีสถานภาพสมรสมากที่สุด มีจำนวน 229 คน (ร้อยละ 57.5) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีจำนวน 97 คน (ร้อยละ 24.4) ประกอบอาชีพเกษตรกรกรรม มีจำนวน 149 คน (ร้อยละ 36.7) มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีจำนวน 185 คน (ร้อยละ 46.5) และเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมาแล้ว 3-4 ปี มีจำนวน 121 คน (ร้อยละ 30.4)

1.5.2 ความคิดเห็นของเครือข่ายองค์กรชุมชนต่อระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน ประเมินความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี 6 ประการ คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ย = 3.74 แยกตามหลัก 6 ประการ ดังนี้

- 1) หลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ 3.81
- 2) หลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ 3.85
- 3) หลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ 3.70
- 4) หลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ 3.65
- 5) หลักความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ 3.71
- 6) หลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ 3.72

1.5.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน ประเมินความสำเร็จของตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจูงใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม ต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ 3.73 และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปร ผลปรากฏดังนี้

- 1) ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ 3.66
- 2) ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ 3.91
- 3) ตัวแปรด้านความคาดหวังและผลประโยชน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ 3.76

- 4) ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ 3.71
- 5) ตัวแปรด้านการจงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ 3.69
- 6) ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คือ 3.67

1.5.4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด โดยใช้ค่า t-test พบว่าระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ($t = 135.753, p = .000$)

สมมติฐานที่ 2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายมีความแตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายมีความแตกต่างกัน ($df = 8, F = 6.264$ และ $p = .000 < .05$) เมื่อตรวจสอบโดยเปรียบเทียบระหว่างเครือข่ายองค์กรชุมชนภายหลัง (Post Hoc Multiple Comparisons) ของ Scheffe พบว่า มีเครือข่ายองค์กรชุมชนที่มีระดับความสำเร็จแตกต่างกัน 4 กลุ่ม ดังนี้

1. เครือข่ายผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยความสำเร็จสูงกว่าเครือข่ายสตรีอาสาพัฒนา
2. เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยความสำเร็จสูงกว่าเครือข่ายสตรีอาสาพัฒนา
3. เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยความสำเร็จสูงกว่าเยาวชนคนดีศรีเมืองตราด
4. เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยความสำเร็จสูงกว่าเครือข่ายผู้พิการ

สมมติฐานที่ 3 ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจงใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า F-test โดยการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน (Regression Model stepwise) พบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม และตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน โดยพบว่าตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้ร้อยละ 72.6 มีนัยสำคัญที่ .05 ($R^2 = .726$, $P = .000$) ตัวแปรลำดับที่สองที่เข้าสู่สมการถดถอยได้แก่ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.4 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .044, $P = .000$) ตัวแปรตัวที่สามที่เข้าสู่สมการถดถอยได้แก่ ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .005, $P = .000$) ตัวแปรตัวที่สี่ที่เข้าสู่สมการถดถอยได้แก่ ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .005, $P = .000$) และตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นตัวสุดท้ายได้แก่ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กรมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.2 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .002, $P = .000$) และเมื่อรวมทุกตัวแปรแล้วสามารถอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนได้ร้อยละ 78.2 ($R^2 = .782$, $P = .000$) ดังนั้น $P < .05$ จึงยอมรับสมมติฐานที่ว่าตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการมุ่งใจ ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

1.5.5 ผลการวิเคราะห์ตามกรอบ CIPP model ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะ
ที่ได้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนระดับจังหวัด และแบบสอบถาม
ปลายเปิด จากการผลการวิเคราะห์ตามกรอบ CIPP model พบว่า สภาพแวดล้อมด้านบวก (Context+) ของเครือข่ายองค์กรชุมชน คือ ความมีจิตอาสาเข้ามาทำงานเพื่อชุมชน ความตั้งใจทำงาน ความซื่อสัตย์ รับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ และภาคีพัฒนาส่วนใหญ่ให้กับยอมรับและ

ร่วมมือกับชุมชนในการทำงาน สภาพแวดล้อมด้านลบ (Context-) ได้แก่ การที่เครือข่ายองค์กรชุมชนยังไม่ค่อยมีการทำงานไม่เป็นทีม ขาดการยอมรับ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ภาศิพัฒนาบางส่วนยังความเข้าใจในการทำงานของภาคประชาชน ขาดการประสานงานร่วม และการยอมรับการทำงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนกับภาศิพัฒนา ขาดความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการที่ดีอย่างถ่องแท้ จึงทำให้ดำเนินการไม่ได้ผลดังที่ตั้งเป้าหมายไว้ การทำงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนยังไม่เป็นที่ยอมรับของชุมชน กติการ่วมในการทำงานยังไม่ปฏิบัติตามร่วมกัน 100% การประเมินผลก่อนการเปลี่ยนแปลงยังมีน้อย การรวบรวมผลการบริหารจัดการเพื่อชื่นชม เติมเต็มยังมีน้อย มีแต่การสรุปบทเรียน แต่ไม่ขยายต่อ และขาดการรับผิดชอบ เอาใจใส่ ตรงต่อเวลา การให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยนำเข้าด้านบวก (Input+) ได้แก่ เครือข่ายองค์กรชุมชนมีผู้นำที่มีจิตอาสา เสียสละ ทำงานด้วยความเต็มใจ ซื่อสัตย์และตั้งใจ พยายามเรียนรู้ เข้าใจบทบาทของตนเอง และเข้าใจผู้อื่น ผู้นำเครือข่ายองค์กรชุมชนสามารถประสานภาศิร่วมกับท้องถิ่น ท้องถิ่น และองค์กรเอกชน และเครือข่ายองค์กรชุมชนมีฐานข้อมูลจริงจากชุมชน ที่สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน ปัจจัยนำเข้าด้านลบ (Input-) ได้แก่ มีคณะกรรมการที่ทำงานค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอต่อการทำงาน ขาดแกนนำคนรุ่นใหม่เข้าร่วมงาน ทำให้การทำงานล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ งบประมาณ และเครื่องมือ เครื่องใช้ในการบริหารงานไม่เพียงพอ ไม่ค่อยให้ความสำคัญร่วมมือร่วมใจในการทำงาน คณะกรรมการมีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองน้อย เมื่อมีปัญหาจะโทษคนอื่น ๆ รอบข้าง ผู้นำไปไม่ฟังความคิดเห็นของคนอื่น กรรมการและสมาชิกไม่ค่อยมีเชื่อมั่นในเครือข่ายองค์กรชุมชน คณะทำงานในเครือข่ายมีหลายบทบาท (หมวกหลายใบ) จึงทำงานได้ไม่เต็มที่นัก การเมืองท้องถิ่นเป็นปัญหาหลักในการทำงาน และถูกต่อต้านจากกลุ่มผู้เสียผลประโยชน์ กระบวนการด้านบวก (Process+) ได้แก่ เครือข่ายองค์กรชุมชนมีการจัดทำโครงสร้างคณะกรรมการบริหารงานให้ชัดเจน การพัฒนาให้คณะกรรมการและสมาชิกมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงานเป็นทีม ทำงานเพื่อเครือข่ายด้วยความเต็มใจ มีการประชุมปรึกษาหารือกันอย่างต่อเนื่อง การติดตาม ให้กำลังใจ เสนอแนะการทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ สมาชิก ภาศิ และชุมชน การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การชี้แจงการทำงานให้สมาชิกรับทราบ การทำงานบนฐานข้อมูลจริงและปัจจุบัน การทำงานอย่างต่อเนื่อง การทำงานบนฐานข้อมูลจริงและปัจจุบัน กระบวนการด้านลบ (Process-) ได้แก่ การประสานงานบางอย่างไม่ทั่วถึงสมาชิก ไม่ประชาสัมพันธ์งานให้สมาชิกรับรู้เท่าที่ควร ทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน การบริหารจัดการโปร่งใสแต่ยังไม่มีการชี้แจงต่อสมาชิกให้รับรู้ร่วมกัน และผลผลิตด้านบวก (Product+) ได้แก่ เกิดการทำงานที่มีความชัดเจน มีระเบียบมากขึ้น สังคมรับรู้ และให้การยอมรับ เกิดการกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกันขยายเครือข่าย เกิดความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในองค์กรกล้าประกาศตัวตน

ทำงานร่วมกัน การพัฒนาทุนเสริมของภาคีพัฒนามีมากขึ้น สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายของเครือข่ายฯ ได้สำเร็จ ได้รับประมาณสนับสนุนมากขึ้น ผลผลิตด้านลบ (Product-) ไม่พบข้อมูล สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชนอย่างไรให้เกิดประโยชน์ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ และแบบสอบถามปลายเปิด สามารถสรุปได้ ดังนี้ คือ ควรส่งเสริมความเข้มแข็งพลังกลุ่ม พลังชุมชน ส่งเสริมให้ผู้นำพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ควรเสริมสร้างขีดความสามารถของชุมชนให้สามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานบนฐานข้อมูลจริง และต่อเนื่อง ต้องสร้างความตระหนักรู้ให้กับ ผู้เกี่ยวข้องให้สำนึก มีความรับผิดชอบ การวางกฎ กติกา และเคารพ ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดร่วมกัน การสร้างกระบวนการยอมรับความคิดเห็นที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ร่วม สร้างสามัคคีในเครือข่าย ตลอดจนวางแผนงานกำหนดงานในอนาคต แล้วทำตามแผนเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เน้นให้ภาครัฐมองเห็นความสำคัญ การทำงานของภาคประชาชน มีความจริงใจ ไม่ใช่ทำงานเชิงนโยบาย ควรมีการจูงใจให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรม ร่วมประชุม การให้กำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงาน ให้อภัยกัน และการนำหลักพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงาน ของเครือข่ายองค์กรชุมชน

2. อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด” พบประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลได้โดยแยกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70” พบว่าระดับความสำเร็จของเครือข่ายองค์กรชุมชนในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีค่าเฉลี่ย 3.74 และค่า $t = 135.753$, $p = .000 < .05$ จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด มีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. เครือข่ายองค์กรชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีการบริหารจัดการในเครือข่ายองค์กรชุมชน โดยนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในระดับมาก อันเป็นผลให้เครือข่ายองค์กรชุมชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสามารถบริหารงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มาก สอดคล้องกับสนธิยา พลศรี (2550) ที่กล่าวว่า ผลสัมฤทธิ์ของเครือข่ายเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของ

เครือข่าย และเป็นขั้นตอนสุดท้ายในวงจรชีวิตของเครือข่าย ซึ่งเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะและปัจจัยสนับสนุน คือ (1) มีแกนนำและสมาชิกที่เข้มแข็ง (2) มีภูมิปัญญาและองค์ความรู้ของเครือข่าย (3) มีสัมพันธภาพที่ดี (4) การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก (5) การทำกิจกรรมและความต่อเนื่อง (6) ทรัพยากรและการแบ่งปัน (7) การเรียนรู้และนวัตกรรม (8) การสื่อสาร (9) การบริหารจัดการที่ดี (10) ระบบการติดตามและประเมินผล

2. การเคลื่อนงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนมีรูปแบบการดำเนินการแบบไม่เป็นทางการ ที่เน้นการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นเป้าหมายหลัก ไม่เน้นกระบวนการทำงานที่เป็นขั้นตอนสอดคล้องกับแนวคิดของโจนาธาน บอสตัน และคณะ เกี่ยวกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นการปรับเปลี่ยนจากการให้น้ำหนักความสำคัญที่เดิมมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการควบคุมปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรและกฎระเบียบต่าง ๆ มาเป็นการควบคุมในเรื่องของการผลิตและผลลัพธ์ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อกระบวนการของการทำงาน (process accountability) มาเน้นการรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (accountability for results) (ทศพร ศิริสัมพันธ์ 2551)

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายแต่ละเครือข่ายมีความแตกต่างกัน” พบว่า เมื่อวิเคราะห์ด้วยสถิติ F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า $df = 8$, $F = 6.264$ และ $p = .000 < .05$ จึงปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่า ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน และเมื่อตรวจสอบโดยเปรียบเทียบระหว่างเครือข่ายองค์กรชุมชนภายหลัง (Post Hoc Multiple Comparisons) เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยของเครือข่ายองค์กรชุมชนใดบ้างที่แตกต่างกัน พบว่ามีเครือข่ายองค์กรชุมชนที่มีระดับความสำเร็จแตกต่างกัน 4 กลุ่ม คือ

1. เครือข่ายผู้สูงอายุมีค่าเฉลี่ยความสำเร็จสูงกว่าเครือข่ายสตรีอาสาพัฒนา
2. เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยความสำเร็จสูงกว่าเครือข่ายสตรีอาสาพัฒนา
3. เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยความสำเร็จสูงกว่าเครือข่ายเยาวชนคนดีศรีเมืองตราด
4. เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยความสำเร็จสูงกว่าเครือข่ายคนพิการ

จากผลการวิจัยพบว่าเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากเครือข่ายอื่นๆ ถึง 3 เครือข่าย โดยพบว่า มีค่าเฉลี่ยความสำเร็จสูงกว่าเครือข่ายสตรีอาสาพัฒนา เครือข่ายเยาวชนคนดีศรีเมืองตราด และเครือข่ายคนพิการ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า สาเหตุที่เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีค่าเฉลี่ยความสำเร็จสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับเครือข่ายอื่นๆ ดังนี้

1. มืองค์กรพี่เลี้ยง คือเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย คอยแนะนำ เติมเต็มความรู้ให้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ทราบความเคลื่อนไหว ข่าวสารด้านสุขภาพเพื่อนำมาเผยแพร่สู่ชุมชนได้ หมายความว่า การทำงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนควรจะได้รับ การเสริมหนุนจากภาคีภาครัฐที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับประเวศ วะสี ที่กล่าวว่า ความยั่งยืนของสังคมมีปัจจัยที่สำคัญ คือ องค์กรชุมชน การพัฒนาศักยภาพขององค์กรชุมชน จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้องค์กรชุมชนนั้น มีความสามารถในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของชุมชนของตนเองได้ รวมทั้งยังสามารถเผชิญกับภาวะวิกฤติต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นในการพัฒนาองค์กรชุมชนจะต้องมีการพัฒนา หลายๆ ส่วนไปพร้อมๆ กันในลักษณะองค์รวม 4 ด้าน คือ (1) การพัฒนาศักยภาพของคน (2) การพัฒนาสภาวะแวดล้อมที่อยู่รอบตัวคน (3) การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน และ (4) หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน จะต้องมีการสร้างความเข้าใจในกรอบของการเข้าไปสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือในแนวทางที่ถูกต้อง (อ้างในบุญน้อม ศิลาอาสน์ 2550) และสอดคล้องกับแนวคิดของสนธยา พลศรี (2550: 213) ที่กล่าวว่า รูปแบบการสร้างเครือข่ายองค์กรชุมชนต้องมีการเรียนรู้ร่วมกัน เครือข่ายมีลักษณะของการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน หรือระหว่างสมาชิกกับคนอื่นๆ เช่น ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญที่อยู่นอกเครือข่าย

2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องทุกเดือน มีการทำกิจกรรมร่วมกันในพื้นที่อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับ สนธยา พลศรี (2550: 264) ที่กล่าวว่า เครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก เครือข่ายมีช่องทางให้สมาชิกได้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถดำเนินการได้อย่างสะดวก ทำให้สมาชิกได้รับความรู้ และประสบการณ์ตลอดเวลา มีการทำกิจกรรมและความต่อเนื่อง เครือข่ายสามารถคิดและดำเนินกิจกรรมได้ด้วยตนเองสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ไม่ขาดตอน ไม่ต้องพึ่งพาจากภายนอก

3. มีโครงสร้างการบริหารงานทั้ง 4 ระดับ คือระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด สอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ที่กล่าวว่า เครือข่ายเป็นการร่วมมือกันระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กรประเภทเดียวกัน หรืออาจเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มหรือองค์กรต่างประเภทกัน เพราะฉะนั้นเครือข่ายจึงมีได้หลายระดับ ตั้งแต่

การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกชนต่อปัจเจกชน ระหว่างปัจเจกชนกับกลุ่ม ระหว่างกลุ่มต่อกลุ่ม หรือ แม้กระทั่งการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายต่อเครือข่าย (อ้างถึงในสนธยา พลศรี 2550: 208)

ในขณะที่เครือข่ายผู้สูงอายุ เครือข่ายสตรีอาสาพัฒนา เครือข่ายเยาวชนคนดีศรีเมือง ทรายาด และเครือข่ายคนพิการ เป็นเครือข่ายที่มีองค์กรที่เลี้ยงส่งเสริมให้มีการจัดตั้งเครือข่าย ซึ่ง องค์กรที่เลี้ยงได้ส่งเสริมให้เครือข่ายมีการบริหารจัดการด้วยตัวเครือข่ายเอง องค์กรประกอบของ เครือข่ายองค์กรชุมชนที่มีแต่ชาวบ้านมารวมตัวกัน และบริหารงานร่วมกันจึงค่อยเป็นค่อยไปตาม ธรรมชาติ ไม่คำนึงถึงหลักการบริหารงานแบบเป็นทางการ เป็นขั้นตอนมากนัก หากไม่มีแรง กระตุ้นจากสมาชิกในเครือข่ายหรือภายนอกเครือข่าย ก็อาจส่งผลให้เครือข่ายเลือกที่จะทำกิจกรรม หรือจัดประชุมเมื่อมีเหตุจำเป็นเท่านั้น และโดยเฉพาะเครือข่ายคนพิการ จากการสัมภาษณ์ตัวแทน คณะกรรมการเครือข่ายคนพิการระดับจังหวัดพบว่า เครือข่ายคนพิการเป็นเครือข่ายที่ทำกิจกรรม ด้านการเชื่อมโยง ค้นหา ฟื้นฟู ให้กำลังใจ และการพัฒนาศักยภาพผู้พิการ ที่ระบุในกติกาของ เครือข่ายว่าให้ผู้พิการทุกคนเป็นสมาชิกเครือข่ายฯ ได้โดยไม่ต้องสมัครสมาชิก และด้วยสภาพความ พิการทำให้ผู้พิการมีโอกาสที่จะเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของเครือข่ายระดับจังหวัดทำได้ยาก การ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้พิการ ต้องใช้เวลา และสถานที่ ให้เหมาะสม พร้อมด้วยผู้ดูแลผู้พิการ จึง ทำให้เครือข่ายฯ ไม่สามารถเรียกประชุมคณะกรรมการหรือสมาชิกได้สะดวก

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้าน สมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการจูงใจ ตัวแปร ด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด” พบว่า

1. ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอยมี ความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของ เครือข่ายองค์กรชุมชน ได้ร้อยละ 72.6 มีนัยสำคัญที่ .05 ($R^2 = .726, P = .000$) สอดคล้องกับแนวคิด ของสมบัติ ชำรงธัญวงศ์ (2545: 410-412) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไว้ประการหนึ่งว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อทั้ง ทางตรงและทางอ้อมต่อกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบ ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ จะทำให้ปัญหาของกลุ่มเป้าหมายได้รับการแก้ไขด้วยดี กลุ่มเป้าหมาย จะมีความพอใจต่อผลงานของผู้ตัดสินใจนโยบายหรือรัฐบาล สอดคล้องกับวรเดช จันทรศร (2548) ที่ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในเบื้องต้นขึ้นอยู่กับความชัดเจนของ เป้าหมายและการที่หน่วยงานที่รับผิดชอบในการแปลงนโยบายมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของ

นโยบาย ตลอดจนความร่วมมือกับฝ่ายการเมืองและมีความจริงใจที่จะน่านโยบายนั้น ไปปฏิบัติเพียงใด

2. ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นตัวแปรลำดับที่สองที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.4 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .044, $P = .000$) แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะในการทำงานส่งผลให้เครือข่ายองค์กรชุมชนประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993) ที่กล่าวว่า การนำสมรรถนะมาใช้ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในระดับพนักงาน และระดับองค์กร และยังสอดคล้องกับก.พ.ร. (2551) ที่กล่าวว่า องค์การสมรรถนะสูง หมายถึง “องค์กรที่สามารถแข่งขันและมอบบริการให้กับลูกค้าได้อย่างมีคุณภาพ พร้อมทั้งยืนอยู่ได้ท่ามกลางกระแสแห่งโลกาภิวัตน์อย่างมั่นคง” และ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ ที่สรุปว่า องค์การสมรรถนะสูง หมายถึง (1) องค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีคุณภาพ (2) สามารถดึงดูดส่วนที่ดีที่สุดของบุคลากรมาใช้และรักษาคนที่ดีที่สุดไว้ได้ (3) เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว สามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็ว และ (4) มีกระบวนการทำงาน เทคโนโลยี และลักษณะคนที่มีความสอดคล้อง และยังสอดคล้องกับ รัตนภรณ์ มูรี (2550) ที่ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นสนับสนุนผลการวิจัยที่ว่า สมรรถนะในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ. ที่กล่าวว่าตัวแบบสมรรถนะ (Competency) ของระบบราชการไทยที่ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก 5 ด้าน และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 2 ด้าน ในกลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทย 18 กลุ่มงาน ที่กำหนดไว้ 5-6 ระดับ การนำสมรรถนะไปใช้ในการบริหารให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี และหากนำเอาหลักการของการนำเอาสมรรถนะมาผูกไว้กับค่าตอบแทน เพื่อเป็นการปรับพฤติกรรมของคนในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งจะทำให้คนในองค์กรมีผลงานที่ดีขึ้น (เพราะ Competency คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าคนอื่น) และส่งผลให้องค์กรโดยรวมมีผลงานที่ดีตามไปด้วย สมรรถนะในการทำงานของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความสำคัญมากต่อการดำเนินการของเครือข่ายองค์กรชุมชนให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และพัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชนให้เติบโตยิ่งขึ้นไปได้

3. ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ เป็นตัวแปรตัวที่สามที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ

บ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .005, $P = .000$) สอดคล้องกับแนวคิดของ Victor H. Vroom ที่ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ว่าเป็นความเชื่อเกี่ยวกับการอภิปรายถึงวิธีการที่บุคคลได้รับการกระตุ้น โดยบุคคล จะได้รับการกระตุ้นให้กระทำการที่สามารถบรรลุเป้าหมายถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมาย และมองเห็นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ความคาดหวังจึงหมายถึง การจูงใจบุคคลต่อสิ่งที่มีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายามซึ่งอาจจะเป็นด้านบวกหรือทางลบ คุณความเชื่อมั่นจากการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย กล่าวคือ การจูงใจเป็นสิ่งมีค่าซึ่งแต่ละคนกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบพื้นฐาน คือ (1) ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือปฏิบัติงาน (Effort – Performance Expectancy) (2) ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลการปฏิบัติงาน (Performance – Outcome Expectancy) และ (3) ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล (Valence of Outcome) จากข้อค้นพบในการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการตอบสนองต่อความคาดหวังในการเป็นคณะกรรมการ และสมาชิกของเครือข่ายองค์กรชุมชนอยู่ในระดับมาก เพราะการทำงานในเครือข่ายองค์กรชุมชนเป็นการทำงานที่เน้นการเสียสละ หวังประโยชน์ส่วนรวม มีค่าตอบแทนไม่มากนัก ความคาดหวังของการเข้ามาเป็นคณะกรรมการหรือสมาชิกของเครือข่ายองค์กรชุมชนนอกจากค่าตอบแทนในรูปของเงินแล้วค่าตอบแทนด้านจิตใจก็จะช่วยดึงดูดใจให้คนในชุมชนเลือกที่จะเข้ามาเป็นคณะกรรมการหรือสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน

4. ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรตัวที่สี่ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .005, $P = .000$) สอดคล้องกับแนวคิดของสมนึก ปัญญาสิงห์ (2539) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการ คือ (1) สามารถสร้างความยอมรับในคุณค่าและวัฒนธรรมในชุมชนได้และสามารถเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานที่ไม่พึงปรารถนาของชุมชนได้ (2) เป็นวิธีการที่สามารถสร้างประสบการณ์ต่างๆ ทำให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ และนำเอาไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (3) เป็นการระดมพลังความคิด พลังกาย กำลังใจและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนออกมาใช้โดยพยายามหลีกเลี่ยงการใช้วิทยากรที่จับช้อนจากภายนอกให้มากที่สุดทั้งนี้เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ (4) สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย ที่มีการกระจายอำนาจ พร้อมทั้งบทบาทหน้าที่ต่างๆ ไปสู่ประชาชนในท้องถิ่นให้มากที่สุด

ยุทธศาสตร์การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ก็ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการเพื่อให้ข้าราชการไทยก้าวเข้าสู่มาตรฐานสากลทั้งด้านการบริหารงานเชิงประสิทธิภาพ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพและอำนวยความสะดวกให้ประชาชน แนวคิดอีกประการหนึ่งคือ การสร้างระบบราชการที่มีธรรมาภิบาล หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักการและเจตนารมณ์ที่สังคมไทยได้กำหนดไว้ทั้งในรัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. 2540 ในมาตราที่ 58, 59, 60 และ 79 และมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ซึ่งในปัจจุบันมีการมีตราเป็นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 120 ตอนที่ 100 ก ลงวันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2546 โดยข้อกำหนดต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารราชการอย่างสุจริต โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล และการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมืองและนโยบายสาธารณะ รวมถึงการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐในทุกระดับ

5. ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์การ เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นตัวสุดท้าย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่บ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.2 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .002, $P = .000$) สอดคล้องกับแนวคิดของวอร์เดซ จันทรศร (2548) ที่กล่าวว่า การศึกษาในแง่ของการสร้างความผูกพันและการยอมรับ เพื่อมุ่งสนองตอบความต้องการทางจิตวิทยาและทางสังคมของมนุษย์ ความสนใจในลักษณะนี้ เป็นเรื่องของการนำตัวแบบทางการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model) มาประยุกต์โดยตรง ตัวแบบนี้จึงเน้นที่การมีส่วนร่วมขององค์การเป็นสำคัญภายใต้ฐานคติที่ว่า การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บังเกิดความสำเร็จจะเป็นเรื่องของการจูงใจ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันโดยวิธีการให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการใช้การควบคุม กล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติตามตัวแบบนี้ จึงเป็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบาย โดยถือว่านโยบายเหล่านั้นมาจากผู้ปฏิบัติเองโดยตรง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ จากการวิจัยพบว่า การทำงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนเกิดจากการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน การร่วมกันคิด แล้วไปดำเนินงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายซึ่งแต่ละคนจะมีจิตวิญญาณ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีความผูกพันกันที่แน่น มีความตั้งใจ และมีการรับผิดชอบต่องานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยไม่ต้องใช้การควบคุม สั่งการ หรือตรวจสอบ ทำให้เครือข่ายองค์กรชุมชนมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง และคงอยู่ เติบโตไปได้เรื่อยๆ และเครือข่ายองค์กรชุมชนจะมีการ

ถอดบทเรียนการทำงาน การสรุปงานร่วมกันอย่างต่อเนื่องทุกปี ทำให้ทุกคนเห็นข้อผิดพลาด ปัญหา อุปสรรค เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้เครือข่ายองค์กรชุมชนเติบโตต่อไป

อย่างไรก็ตามเมื่อรวมตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร คือ การน่านโยบายไปปฏิบัติ สมรรถนะในการทำงาน ความคาดหวัง และผลประโยชน์ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาองค์กร สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามคือการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนได้ร้อยละ 78.2 ($R^2 = .782$, $P = .000$) ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า น่าจะมีตัวแปรอิสระอื่นอีกที่น่าจะมามีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ดังจะพบได้จากข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้กรอบ CIPP โมเดล ที่พบว่า การพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนควรส่งเสริมความเข้มแข็งพลังกลุ่ม พลังชุมชน ส่งเสริมให้ผู้นำพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ควรเสริมสร้างขีดความสามารถของชุมชนให้สามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องทำงานบนฐานข้อมูลจริง และต่อเนื่อง ต้องสร้างความตระหนักรู้ให้กับผู้เกี่ยวข้องให้สำนึก มีความรับผิดชอบ การวางกฎ กติกา และเคารพ ถือเป็นปฏิบัติโดยเคร่งครัดร่วมกัน การสร้างกระบวนการยอมรับความคิดเห็นที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ร่วม สร้างสามัคคีในเครือข่าย ควรวางแผนงานกำหนดงานในอนาคต แล้วทำตามแผนเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยากรให้ภาครัฐมองเห็นความสำคัญ การทำงานของภาคประชาชน มีความจริงใจ ไม่ใช่ทำงานเชิงนโยบาย การสร้างการจงใจให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรม ร่วมประชุม การให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้อภัยกัน และการนำหลักพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานของเครือข่ายองค์กรชุมชน ซึ่งตัวแปรที่สามารถนำมาเพิ่มเติมในการวิจัยจากตัวแปรอิสระเดิม ได้แก่ ตัวแปรผู้นำ ตัวแปรการได้รับความรู้ความเข้าใจ ตัวแปรการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวแปรการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวแปรกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ตัวแปรการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ และตัวแปรการสนับสนุนด้านทรัพยากร เนื่องจากหน่วยการวิเคราะห์ที่เน้นการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนจะต้องอาศัยตัวแปรอื่นๆ ด้านการบริหารภาครัฐแนวใหม่มาร่วมอธิบายด้วย

ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านการน่านโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม และตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน กล่าวคือ หากมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กรชุมชนในแต่ละด้านก็จะทำให้เครือข่ายองค์กรชุมชนสามารถพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน อีกนัยหนึ่งคือยิ่งคณะกรรมการและสมาชิก

เครือข่ายองค์กรชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจในการนำนโยบายด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน มีสมรรถนะในการทำงาน การสร้างความคาดหวัง และผลประโยชน์ให้กับคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน การบริหารงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการและสมาชิกทุกระดับ การติดตามการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพรอบด้าน จะช่วยให้การพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความสำเร็จมากขึ้น

ส่วนตัวแปรที่ไม่เข้าสมการถดถอย คือ ตัวแปรด้านการจูงใจ ซึ่งเป็นเรื่องของสิ่งโน้มน้าว ชักนำให้บุคคลเกิดความมานะที่จะดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อใช้ในการสร้างสิ่งดึงดูดให้การปฏิบัติงานต่างๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ น่าจะมีสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ

1. เครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราดยังไม่ค่อยมีลักษณะชุมชนเมือง ยังมีการดำรงชีวิตตามวิถีวัฒนธรรม ประเพณีดั้งเดิมอยู่มาก การดำรงชีวิตเรียบง่าย สงบ จึงไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการสร้างสิ่งกระตุ้น สิ่งโน้มน้าว การสร้างการเปลี่ยนแปลงมากนัก
2. การรวมเป็นเครือข่ายองค์กรชุมชนของชุมชนนั้นเกิดจากการรวมตัวของผู้นำที่มีจิตอาสาที่จะเข้ามาทำงานเพื่อชุมชน ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคล ดังนั้นการจูงใจในด้านวัตถุ หรือ เงินตรา จึงไม่ค่อยมีอิทธิพลมากนัก

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการการวิจัยเรื่อง การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ได้แบ่งข้อเสนอแนะไว้ 3 ประการ คือ (1) ข้อเสนอแนะต่อตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอย (2) ข้อเสนอแนะต่อตัวแปรตาม คือ ระดับความสำเร็จของพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และ (3) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะต่อตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการถดถอย ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม และตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร สามารถอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนได้ร้อยละ 78.2 ($R^2 = .782, P = .000$) โดยพบว่า

3.1.1 ตัวแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้าสู่สมการถดถอยมีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้ร้อยละ 72.6 มีนัยสำคัญที่ .05 ($R^2 = .726$, $P = .000$) เพื่อให้การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนประสบผลสำเร็จผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ข้อเสนอแนะด้านวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย

คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนควรชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางการทำงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนให้สมาชิกได้รับทราบโดยทั่วกัน ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนให้แก่สมาชิกและชุมชนได้รับทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันอย่างชัดเจน

2) ข้อเสนอแนะด้านทรัพยากรเพียงพอในการบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย

เครือข่ายองค์กรชุมชนควรบริหารจัดการทรัพยากรของเครือข่ายไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และควรเชื่อมโยงทรัพยากรกับหน่วยงานภายนอก

หน่วยงานภาครัฐที่เป็นองค์กรพี่เลี้ยงควรเสริมหนุนทรัพยากรให้เพียงพอต่อการบริหารงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ตั้งไว้

ควรจัดทำโครงสร้างการบริหารงานในเครือข่ายให้ชัดเจน มีบุคลากรที่เพียงพอต่อการทำงาน มีคณะกรรมการที่เป็นตัวจริง เสียงจริง พร้อมทำงานเพื่อชุมชน แบ่งบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการตามความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้สามารถทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาชุมชน ได้อย่างเต็มที่

3) ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารระหว่างองค์กรและการติดตาม

เครือข่ายองค์กรชุมชนควรจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเครือข่ายองค์กรชุมชนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข่าวสารกับเครือข่ายอื่นๆในจังหวัดตราด เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงาน

ควรสื่อสารข่าวสารข้อมูลขององค์กรชุมชนสู่สมาชิกและชุมชนอย่างต่อเนื่องให้เกิดการรับรู้และเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน

การพัฒนาการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน 3 ระยะ คือ

ก่อนการทำกิจกรรม ระหว่างดำเนินกิจกรรม และหลังทำกิจกรรม และ 3 ระดับ คือ ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล และระดับจังหวัด

การสรุปบทเรียนการทำงานของเครือข่าย เพื่อนำข้อเสนอแนะ จากแกนนำ สมาชิก และชุมชนมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) ข้อเสนอแนะด้านคุณสมบัติของหน่วยงานที่นาน โยบายไปปฏิบัติ ควรพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนให้สามารถทำงานตอบสนองต่อเครือข่ายฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารระหว่าง คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

5) ข้อเสนอแนะด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ควรเสริมความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ภายนอกเครือข่ายองค์กรชุมชน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุม เพื่อให้คณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ และเตรียมพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้

6) ข้อเสนอแนะด้านความร่วมมือของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ เครือข่ายองค์กรชุมชนควรณรงค์ ส่งเสริม การให้ความรู้ ความเข้าใจ แนวทางการดำเนินงานของเครือข่ายองค์กรชุมชน และแนวคิดเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีให้แก่คณะกรรมการและสมาชิกในชุมชน เพื่อให้ชุมชนเกิดความรู้ ความเข้าใจ เห็น ประโยชน์ และรณรงค์ให้ทุกส่วนมีส่วนร่วมนำแนวทางมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนได้อย่างชัดเจน โดยปรับแนวทางให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ปัจจัยนำเข้า ของชุมชน เพื่อให้ เครือข่ายองค์กรชุมชนสามารถบริหารจัดการองค์กรชุมชนนำไปสู่การพึ่งตนเองตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

3.1.2 ตัวแปรด้านสมรรถนะในการทำงาน เป็นตัวแปรลำดับที่สองที่เข้าสู่สมการ ถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.4 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .044, $P = .000$) เพื่อให้การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนประสบผลสำเร็จผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ข้อเสนอแนะด้านสมรรถนะหลัก

เครือข่ายองค์กรชุมชนควรพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนให้มีความรู้ ความเข้าใจในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ และให้ความรู้เรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้สามารถบริการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ควรเน้นการนำหลักพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมรณรงค์ ปลุกจิตสำนึกการทำงานด้วยความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ให้เกิดขึ้นในเครือข่าย และชุมชน

2) ข้อเสนอแนะด้านสมรรถนะสายอาชีพ

เครือข่ายองค์กรชุมชนควรจัดโครงสร้างคณะทำงานโดยจัดให้บุคลากรในเครือข่ายองค์กรชุมชนได้ทำงานตามความสามารถ ความถนัดของแต่ละคน เพื่อให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของเครือข่ายองค์กรชุมชนที่ตั้งไว้

ควรเน้นย้ำอุดมการณ์ร่วมของเครือข่ายองค์กรชุมชน เพื่อให้คณะกรรมการ และสมาชิกยึดถือปฏิบัติ ทำงานเพื่อเป้าหมายของชุมชน

การให้อิสระในการคิด ตัดสินใจของคณะกรรมการอย่างเต็มที่บนฐานของความถูกต้อง และดีงาม เพื่อให้ของคณะกรรมการสามารถใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างเต็มที่ พร้อมกับเสริมหนุนทักษะทางเทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการขับเคลื่อนงานของชุมชน

ต้องรู้จักเรียนรู้สิ่งที่ชุมชนเป็นอยู่ แล้วปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้น คณะกรรมการการจัดทำแผนการเคลื่อนงาน และแผนงบประมาณของเครือข่ายที่ได้จากฐานข้อมูลจริงจากชุมชน เป็นข้อมูลปัจจุบัน

3) ข้อเสนอแนะด้านสมรรถนะด้านเทคนิค

ควรพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของเครือข่ายฯ และระบบขั้นตอนการทำงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนอย่างชัดเจน เพื่อเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายองค์กรชุมชน โดยอาจถ่ายทอดองค์ความรู้สู่เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาเรียนรู้ร่วมกับแกนนำที่มีอยู่ในเครือข่ายฯ ให้คนรุ่นใหม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถมาเสริมหนุนการทำงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนให้เข้มแข็ง และต่อ ยอดงานจากผู้นำรุ่นเก่าได้

การพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีระเบียบ ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มีระบบการบริหารจัดการการเงิน บัญชี ที่ชัดเจน โปร่งใส มีรายละเอียดชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

3.1.3 ตัวแปรด้านความคาดหวัง และผลประโยชน์ เป็นตัวแปรตัวที่สามที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .005, $P = .000$) เพื่อให้การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนประสบผลสำเร็จผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ข้อเสนอแนะด้านผลตอบแทนที่จะได้รับในอนาคต

ควรสร้างค่านิยมชุมชน การทำงานด้วยจิตอาสา เพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหาชุมชนเป็นผลตอบแทนต่อชีวิตที่ดีงาม การสร้างทัศนคติความเป็นเจ้าของร่วมกันของคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน สร้างความภาคภูมิใจในการเข้าร่วมงานกับเครือข่ายองค์กรชุมชน ที่จะได้รับผลตอบแทนมากกว่าแค่ตัวเงิน

2) ข้อเสนอแนะด้านการเห็นความสำคัญ (คุณค่า) ของผลตอบแทนนั้น

เครือข่ายองค์กรชุมชนควรรวบรวมนำเสนอผลงานของกรรมการและสมาชิกที่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือผู้ที่ตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากชุมชนเป็นผลตอบแทนที่มีคุณค่าต่อจิตใจ เพื่อชื่นชมร่วมกัน

3) ข้อเสนอแนะด้านความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตอบแทน

ควรนำแนวคิด “I AM READY” มาปรับใช้ การสร้างเจตคติที่ดีของแกนนำ เพื่อให้มีกำลังใจทำงาน ได้อย่างเต็มที่

3.1.4 ตัวแปรด้านการมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรตัวที่สี่ที่เข้าสู่สมการถดถอย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.5 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .005, $P = .000$) เพื่อให้การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนประสบผลสำเร็จผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ควรมีการณรงค์ส่งเสริมการมีส่วนร่วมเสนอแนะความคิดเห็น ร่วมรับรู้ข้อมูลร่วมพัฒนา และการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารของคณะกรรมการ สมาชิก ภาคิ และชุมชนให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

3.1.5 ตัวแปรด้านการพัฒนาองค์กร เป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอยเป็นตัวสุดท้าย มีความสามารถในการอธิบายความผันแปรเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.2 มีนัยสำคัญที่ .05 (R^2 Change = .002, $P = .000$) เพื่อให้การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนประสบผลสำเร็จผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ข้อเสนอแนะด้านการจูงใจ

ควรจัดสวัสดิการให้กับคณะกรรมการเครือข่ายของค้กรชุมชนให้เหมาะสม และยอมรับได้ร่วมกันระหว่างคณะกรรมการกับสมาชิกเครือข่ายของค้กรชุมชน การให้อิสระในการคิด ตัดสินใจ และทำงานของคณะกรรมการเครือข่ายของค้กรชุมชน ควบคู่ไปกับการสร้างจิตสำนึกในการทำงานให้คณะกรรมการเครือข่ายของค้กรชุมชน ด้วยความเต็มใจ และจริงใจ

สมาชิกควรเข้าใจความเสี่ยสละของคณะกรรมการเครือข่ายของค้กรชุมชนที่ทำงานด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ ควรให้กำลังใจ ชมเชยการทำงานของคณะกรรมการตามสมควร และติชม ให้คำแนะนำการทำงานของคณะกรรมการด้วยถ้อยคำที่เหมาะสม เพื่อไม่เป็นการบั่นทอนกำลังใจของกันและกันในการทำงาน

2) ข้อเสนอแนะด้านภาวะผู้นำ

ผู้นำควรพัฒนาศัภยภาพ บุคลิกภาพของตนเองสู่การเป็นผู้นำ เรียนรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีพลัง มีความมั่นใจในการทำงาน ที่จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับเครือข่ายของค้กรชุมชน

การทำงานโดยยึดหลักเหตุและผล เพื่อประโยชน์ของชุมชน ไม่ตัดสินใจโดยใช้อำนาจ หรือการเอนเอียง จะทำให้สมาชิกเชื่อมั่นในความเป็นผู้นำเครือข่ายของค้กรชุมชน พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกัน

3) ข้อเสนอแนะด้านการมีส่วนร่วม

เครือข่ายของค้กรชุมชนควรเปิด โอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนทุกชั้นตอน และการส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของเครือข่ายควรนำเครือข่ายของค้กรชุมชนเข้าสู่กระบวนการรับรองสถานภาพองค้กรชุมชน โดยการเชื่อมโยงกระบวนการกับเครือข่ายของค้กรชุมชนระดับจังหวัด และองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการจัดตั้งสภาองค้กรชุมชน ส่งผลให้การทำงานของชุมชนสามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ง่ายขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของชุมชน

การเชื่อมประสานความร่วมมือกับภาคีพัฒนาภาคส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน หรือประชาสังคม เพื่อระดมพลัง ความคิด ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน

(4) ข้อเสนอแนะด้านการทำงานเป็นทีม

คณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายของค้กรชุมชนควรยอมรับความคิด

ต่างที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ร่วม สร้างสามัคคีในเครือข่าย เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และประสบความสำเร็จ

5) ข้อเสนอแนะด้านความผูกพันและการยอมรับ

ควรมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างคณะกรรมการและสมาชิกในเครือข่ายองค์กรชุมชนสม่ำเสมอ เพื่อให้ทุกคนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้เรียนรู้กันและกัน เกิดเป็นความผูกพัน และการยอมรับกันและกันในการทำงานอย่างแท้จริง

3.2 ข้อเสนอต่อตัวแปรตาม คือ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี 6 ประการ คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อให้การนำหลักการบริหารจัดการที่ดีไปในเครือข่ายองค์กรชุมชนประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.2.1 หลักนิติธรรม

1) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการกำหนดกฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชน เพื่อให้กฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชนที่กำหนดขึ้นเป็นยอมรับของสมาชิกและชุมชน อันจะส่งผลให้สมาชิกยึดถือปฏิบัติร่วมกัน โดยไม่มีความสงสัย และช่วยตรวจสอบการใช้อำนาจของคณะกรรมการให้ถูกกฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชน และเกิดการติดตามสมาชิกผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กติกาด้วย

2) ควรเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ หรือแจ้งให้ชุมชนทราบถึงกฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชนทราบ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปถือปฏิบัติร่วมกัน

3.2.2 หลักคุณธรรม

เนื่องจากคะแนนในหลักนี้อยู่ในระดับสูงกว่าหลักอื่นๆ ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาให้หลักการนี้สมบูรณ์แบบมากขึ้นดังนี้

1) ควรนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาประกอบกรปฏิบัติงานคือ พรหมวิหาร 4 อันประกอบไปด้วย เมตตา คือ ความรักหรือความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข กรุณา คือ ความสงสารหรือความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มุทิตา คือ การมีจิตใจอ่อนโยน ยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี และอุเบกขา การวางใจเป็นกลาง รู้จักวางเฉย และอิทธิบาท 4 คือ บาทอันเป็นฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึงสิ่งซึ่งมีคุณธรรมเครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ อันประกอบไปด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่ง(งาน)นั้น วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่ง(งาน)นั้น จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่ง(งาน)นั้น และวิมังสา คือ ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่ง(งาน)นั้น มาใช้ในการบริหารงานของเครือข่ายองค์กรชุมชน เพราะเครือข่ายองค์กรชุมชนคือการทำงานกับ

คนหนุ่มมาก ย่อมมีเรื่องกระทบจิตใจของมนุษย์ได้เสมอทั้งดีและไม่ดี การดำรงชีวิตด้วยพรหมวิหาร 4 จะทำให้เกิดความรักและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ส่วนอิทธิบาท 4 จะทำให้มีความเพียรพยายาม ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

3.2.3 หลักความโปร่งใส

- 1) ควรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา คือการมีศีล 5 หิริ โอตตปปะ และเจตคติที่ดีของแก่นนำ เพื่อให้มีกำลังใจทำงานได้อย่างเต็มที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- 2) ควรส่งเสริมให้มีกระบวนการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลแบบเสริมพลังในการดำเนินการของเครือข่ายองค์กรชุมชนร่วมกัน เพื่อแก้ไขจุดอ่อนของชุมชน เสริมหนุนจุดแข็งให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น
- 3) ควรเปิดช่องทางให้เครือข่ายองค์กรชุมชนการประชาสัมพันธ์การทำงานสู่สาธารณะ โดยอาจเชื่อมประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถานีวิทยุ หรือวิทยุชุมชน เป็นต้น

3.2.4 หลักการมีส่วนร่วม

- 1) ควรส่งเสริมให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผิดชอบ และร่วมติดตามผลการปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่ายองค์กรชุมชน โดยการสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกและชุมชน การเสริมหนุน ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล การให้อภัย และการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อดึงดูดให้แก่นำมีความสุขในการทำงาน และสมาชิกมีความสุขในการเข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายองค์กรชุมชน
- 2) ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเครือข่ายองค์กรชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แก่นนำ และสมาชิกได้มีการแลกเปลี่ยน พูดคุย ปรึกษาหารือ ซักถามข้อสงสัยในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

3.2.5 หลักความรับผิดชอบต่อผลงาน

- 1) การสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น
- 2) การทำงานโดยใช้หลักเหตุผล พิจารณาอย่างรอบคอบถึงเหตุและผลที่เกิดขึ้น และการยอมรับต่อผลที่เกิดขึ้นหากเป็นผลดีควรหาช่องทางพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป หากเป็นผลเสีย ควรหาทางปรับปรุงแก้ไข และป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก

3.1.6 หลักความคุ้มค่า

1) เครื่องมือขององค์กรชุมชนควรบริหารจัดการทรัพยากรของเครือข่ายไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และควรเชื่อมโยงทรัพยากรกับหน่วยงานภายนอก

2) ควรมีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ การเงิน/บัญชีของเครือข่าย โดยการจัดทำบัญชีอย่างง่ายของเครือข่ายฯ ให้สมาชิกได้รับรู้ และชี้แจงต่อสมาชิกให้รับรู้ร่วมกัน ทุกเดือน และขอคำปรึกษาด้านการจัดทำบัญชีได้จากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และพร้อมเสริมหนุนชุมชนในการจัดทำบัญชี

3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด” ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยเห็นว่าจะมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR – Participatory Action Research) โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในพื้นที่มีส่วนร่วมหาคำตอบของการวิจัย และการบันทึกข้อมูลอย่างต่อเนื่อง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ร่วมกับชุมชน

3.3.2 ผู้วิจัยเห็นว่าจะมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับพัฒนาการ และความสำเร็จขององค์กรชุมชนคนตราด

3.3.3 ผู้วิจัยเห็นว่าจะมีการวิจัยเครือข่ายองค์กรชุมชนทั้ง 8 จังหวัดในภาคตะวันออก ได้แก่ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สระแก้ว ปราจีนบุรี นครนายก และสระแก้ว

3.3.4 ผู้วิจัยเห็นว่าจะใช้ตัวแปรอื่นๆ มาใช้ในการวิจัย อาทิเช่น ตัวแปรผู้นำ ตัวแปรการได้รับความรู้ความเข้าใจ ตัวแปรการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวแปรการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวแปรกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน ตัวแปรการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ และตัวแปรการสนับสนุนด้านทรัพยากร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กลุ่มติดตามและประเมินผล สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
(2550) การประเมินผลการนำแผนไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานยุติธรรมจังหวัด
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 ม.ป.ท.
- จดหมายข่าวราย 2 เดือน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549) “บทบาทภาวะผู้นำ”
3, 9 (พฤษภาคม – มิถุนายน) : 8-9
- จเร ชรรมนิมิต (2550) “การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาพื้นที่ชายแดน
จังหวัดตาก” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จุมพล หนิมพานิช (2548) การบริหารจัดการภาครัฐใหม่: หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่างของ
ไทย นนทบุรี โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ชินรัตน์ สมสืบ (2551) “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา นโยบายสาธารณะและ
การบริหารโครงการ* หน่วยที่ 5 หน้า 219-220 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- _____ (2551) “รัฐประศาสนศาสตร์กับการมีส่วนร่วม” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา แนวคิด
ทฤษฎี และหลักการทางรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 12 หน้า 303 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- ชิษณุกร พรภาณูวิชญ์ (2540) “ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อบทบาทการจัดการ
ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา
จังหวัดแพร่” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ชุมพร สังขปรีชา (2528) *บริหารรัฐกิจใหม่* คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ทวนทอง บัวงาม และจารึก ปัญญาพล (2551) “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ” *วารสารการ
บริหารท้องถิ่น* 1, 4 (ตุลาคม-ธันวาคม) : 66 – 79
- ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2551) “ทิศทางและแนวโน้มรัฐประศาสนศาสตร์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา
แนวคิด ทฤษฎี และหลักการทางรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 15 หน้า 450 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

- ทิพวรรณ บุญย์เพิ่ม (2551) “แรงจูงใจของคนงานก่อสร้าง” *วารสารการจัดการสมัยใหม่* 6, 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม) : 37 - 44
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2551) “องค์การสมรรถนะสูงกับความรับผิดชอบต่อสังคม” *วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน* 15, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) : 11 – 20
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2551) “การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยด้วยคอมพิวเตอร์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 3* หน่วยที่ 13 หน้า 84-132
 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- _____. (2551) “ภาพรวมและแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับรัฐประศาสนศาสตร์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการทางรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 1 หน้า 5-7
 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- นันทิยา หุตานวัตร และณรงค์ หุตานวัตร (2549) *การพัฒนาองค์กรชุมชน* กรุงเทพมหานคร เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- นาวิรัตน์ จำจด (2551) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการพัฒนาชุมชนในสังกัดส่วนกลาง”
 วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
 แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- นิคม สมจิตร (2548) “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- เนาวรัตน์ พุ่มจันทร์ (2550) “ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล: กรณีศึกษาเทศบาลจังหวัดภูเก็ต” วิทยานิพนธ์ปริญญา
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- บวรศักดิ์ อูรรโณ (2542) *การสร้างธรรมาภิบาล (good governance) ในสังคมไทย* กรุงเทพมหานคร
 วิญญูชน
- บุญน้อม ศิลาอาสน์ (2550) “การมีส่วนร่วมของเครือข่ายองค์กรชุมชนในการแก้ไขปัญหาความยากจนอย่างยั่งยืน จังหวัดตราด” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- ประวิทย์ วิจิตรไตรธรรม (2550) “ตัวแบบพัฒนาสมรรถนะ: กรณีศึกษาดำรงภูธรจังหวัด
ปทุมธานี วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการ
จัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- พรสิน สารกุล (2550) “ศึกษาการบริหารงานของรัฐบาลพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร กรณีการแก้ไข
ปัญหาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้แนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองและ
สังคมที่ดี” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์
แขนงวิชาการเมือง การปกครอง
- พระมหาสนอง ปจฺโจปการี (2537) *ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ* นครปฐม โรงพิมพ์รุ่งศิลป์
การพิมพ์ (1997)
- พิทยา บวรวัฒนา (2551) “แนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐประศาสนศาสตร์” ใน *ประมวลสาระชุด
วิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการทางรัฐประศาสนศาสตร์* หน้าที่ 4 หน้า 158-161
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- มยุรี อนุমানราชชน (2549) *นโยบายสาธารณะ* กรุงเทพมหานคร เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- รชพร รัตนาวีวัฒน์พงศ์ (2545) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับหัวหน้างานของ
บริษัทตัวแทนโฆษณาในประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ระพีพันธ์ โพธิ์ศรี (2549) *สถิติเพื่อการวิจัย* กรุงเทพมหานคร ด้านสุทธาการพิมพ์
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์” *วารสารการจัดการสมัยใหม่* 6, 2 (กรกฎาคม
- ธันวาคม) : 13
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) “ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 2
หน้าที่ 6 หน้า 16* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- รัตนะ บัวสนธ์ (2540) *การประเมินผลโครงการ การวิจัยเชิงประเมิน* กรุงเทพมหานคร
ต้นอ้อแกรมมี
- รัตนภรณ์ มูรี สุวรรณ (2550) “สมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนหลักสูตรสอนภาษาใน
โรงเรียนในเครือข่ายสารสาสน์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2550) *นโยบายสาธารณะ* กรุงเทพมหานคร บพิธการพิมพ์

- วรเดช จันทรศร (2548) *ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ* กรุงเทพมหานคร สมาคมนักวิจัย
มหาวิทยาลัยไทย (TURA)
- วรพจน์ ทรัพย์สุนทรกุล (2548) “การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดีของพนักงานเทศบาล: ศึกษากรณีเทศบาลในจังหวัดภูเก็ต” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2551) “รัฐประศาสนศาสตร์กับการทำงานของข้าราชการ” ใน *ประมวล
สาระชุดวิชา แนวคิด ทฤษฎี และหลักการทางรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 13
หน้า 360 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วิภาส ทองสุทธิ (2537) *การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance)* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
อินทเกษ
- ศุภชัย ยาวะประภาส (2548) *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*
กรุงเทพมหานคร จุดทอง
- ศุภชัย ยาวะประภาส และปิยากร หวังมหาพร (ม.ป.ป.) “นโยบายสาธารณะ” ใน *ประมวลสาระชุด
วิชาการบริหารภาครัฐ* หน่วยที่ 2 หน้า 101-102 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- สถาบันพระปกเกล้า (2545) *รายงานการวิจัย การศึกษาเพื่อพัฒนาดัชนีวัดผลการพัฒนาระบบการ
บริหารจัดการที่ดี* ม.ป.ท.
- _____. (2549) *ทศวรรษ: ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี* กรุงเทพมหานคร ศูนย์การ
พิมพ์แก่นจันทร์
- สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน และองค์กรชุมชนคนตราด (2552) “ระบบการบริหารจัดการที่ดี” ใน
การอบรมพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีขององค์กรชุมชนภาคกรุงเทพฯ ปริมณฑล
และตะวันออก วันที่ 18-19 กันยายน 2552 วิทยาลัยชุมชนตราด
- สนธยา พลศรี (2550) *เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน* กรุงเทพมหานคร โอ.เอส.
พรินติ้งเฮาส์
- สมพิศ สุขแสน (2542) *นโยบายสาธารณะและการวางแผน* โครงการตำราวิชาการราชภัฏ
เฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเจริญพระ
ชนมพรรษาครบ 6 รอบ
- สัมพันธ์ เตชะอธิก (2540) *การพัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรชาวบ้าน* ขอนแก่น
เจริญวิทย์การพิมพ์

- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549) *รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและทฤษฎี* กรุงเทพมหานคร
 ชรรมกมลการพิมพ์
- เสนห์ จุ้ยโต (2548) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ Competency Based Development” *วารสารการ
 จัดการสมัยใหม่* 3, 1 (มกราคม) : 13 - 15
- _____. (2551) “การวิจัยเชิงคุณภาพทางรัฐประศาสนศาสตร์”ใน *ประมวลสาระชุดวิชา
 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* หน่วยที่ 4 หน้า 147-148 นนทบุรี
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- Samuel C. Certo. *การจัดการสมัยใหม่ Modern Management: 9ed* โดย พัทณี นนทศักดิ์ และคณะ
 (2549) กรุงเทพฯ บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า
- “แผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2548 – 2551”
- “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546”
<http://www.sobkroo.com/index.html> ค้นเมื่อวันที่ 28 เมษายน 2552
- <http://forward.atcomink.com/show.php?ID=4798> ค้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2554
- <http://www.sdfety-stou.com/useFiles/File/54111%20s%20unit%206.pdf> ค้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน
 พ.ศ. 2554
- <http://kroobannok.com/101> ค้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2554
- <http://www.chamlongclinic-psych.com> ค้นเมื่อวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2554



แบบสอบถาม

เพื่อการวิจัยเรื่องการประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
ของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราดคำชี้แจงทั่วไปเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีไปใช้ในการบริหารจัดการเครือข่ายองค์กรชุมชน เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้านระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

2. แบบสอบถามชุดนี้จะไม่มีการตอบใดๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลที่ได้ใช้เพื่อการวิจัยทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและเครือข่ายองค์กรชุมชนที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3. แบบสอบถามชุดนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด เป็นการใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบและเติมคำ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ใช้สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษาระดับระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด ใช้สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ

แบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ใช้สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าของท่านเพื่อให้ข้อมูลชุดนี้

นางสาวจันทนา เสียงสลัก

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์ 08 6599 6517

**แบบสอบถาม การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
ของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด**

แบบสอบถามในตอนที่ 1 ประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงแล้วกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่อง หรือกรอกข้อความในช่องว่าง..... ที่เตรียมไว้ให้

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 16-30 ปี 2. 31-45 ปี 3. 46-60 ปี 4. 61 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

1. โสด 2. สมรส
 3. หย่าร้าง 4. เป็นหม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต)

4. ระดับการศึกษา

1. ชั้นประถมศึกษาตอนต้น 2. ชั้นประถมศึกษาตอนปลาย
 3. ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 4. ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
 5. อาชีวศึกษา (ปวช./ปวส.) 6. ระดับปริญญาตรี
 7. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี 8. ไม่ได้เรียนหนังสือ
 9. อื่นๆ โปรดระบุ

5. อาชีพ

1. เกษตรกรรม 2. ประมง
 3. ค้าขาย 4. ธุรกิจส่วนตัว
 5. รับราชการ 6. พนักงานบริษัท/รัฐวิสาหกิจ
 7. ไม่ได้ประกอบอาชีพ 8. อื่นๆ โปรดระบุ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 5,000 บาท 2. 5,001 – 10,000 บาท
 3. 10,000 - 15,000 บาท 4. 15,000 บาทขึ้นไป

7. ระยะเวลาที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน

1. 1-2 ปี 2. 3-4 ปี 3. 5-6 ปี 4. 7-8 ปี 5. 8 ปีขึ้นไป

**แบบสอบถาม การประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
ของเครือข่ายองค์กรชุมชน จังหวัดตราด**

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แบบสอบถามในตอนที่ 2 กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

เพียงคำตอบเดียว แล้วกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับความสำเร็จ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	พอ ใจ อย่าง ยิ่ง	พอ ใจ มาก	พอใจ ปาน กลาง	ไม่ พอ ใจ	ไม่ พอใจ อย่าง ยิ่ง	
การบริหารจัดการที่ดี 6 ประการ						
1	ท่านคิดว่ากฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชน มีความชัดเจน เข้าใจ ได้ง่าย ในระดับใด					
2	ท่านคิดว่ากฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชน มีความทันสมัย เข้ากับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ในระดับใด					
3	ท่านคิดว่ากฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชน มีผลบังคับใช้ต่อสมาชิกด้วยความเท่าเทียม เป็นธรรม มากน้อยเพียงใด					
4	คณะกรรมการยอมรับ และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชนเพียงใด					
5	กฎ ระเบียบ กติกาของเครือข่ายองค์กรชุมชนเกิดจากการมีส่วนร่วมในการกำหนดของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมากน้อยเพียงใด					
6	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนในเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความซื่อสัตย์จริงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด					
7	ในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนทำงานด้วยใจอาสา เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาชุมชนอยู่ในระดับใด					
8	คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนใช้อำนาจตัดสินใจโดยยึดประโยชน์ของส่วนรวมมากน้อยเพียงใด					
9	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารของเครือข่ายองค์กรชุมชนในระดับใด					

คำถาม		ระดับความสำเร็จ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		พอใจ อย่างยิ่ง	พอใจ มาก	พอใจ ปาน กลาง	ไม่ พอใจ	ไม่ พอใจ อย่างยิ่ง	
การบริหารจัดการที่ดี 6 ประการ							
10	เครือข่ายองค์กรชุมชนของท่านมีกระบวนการตรวจสอบ ติดตาม ผลการดำเนินการร่วมกันหรือไม่ เพียงใด						
11	เครือข่ายองค์กรชุมชนมีการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ ในระดับใด						
12	ท่านคิดว่าการวางแนวทางการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ ในเครือข่ายองค์กรชุมชนได้เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมคิด และเสนอความคิดเห็นในระดับใด						
13	ท่านคิดว่าสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีของเครือข่าย องค์กรชุมชนเพียงใด						
14	ท่านมีความเห็นว่าในภาพรวมทั้งคณะกรรมการและสมาชิก เครือข่ายองค์กรชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการ บริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนในระดับใด						
15	ท่านมีความเห็นว่าในภาพรวมแล้วสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมี ส่วนร่วมในการรับผลที่จะเกิดขึ้นเมื่อนำหลักการบริหารจัดการที่ ดีไปใช้ได้ในระดับใด						
16	คณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีส่วนร่วม ติดตาม ประเมินผลการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีไปใช้ในระดับใด						
17	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความตระหนัก และรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในระดับใด						
18	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนให้ความสำคัญต่อ ปัญหาของเครือข่ายองค์กรชุมชนในระดับใด						
19	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความตั้งอกตั้งใจ ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จเพียงใด						
20	การบริหารงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนมีการยอมรับความ คิดเห็นซึ่งกันและกันในระดับใด						

คำถาม	ระดับความสำเร็จ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	พอใจ อย่างยิ่ง	พอใจ มาก	พอใจ ปาน กลาง	ไม่ พอใจ	ไม่ พอใจ อย่างยิ่ง	
21	ในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความ รับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด					
22	ท่านคิดว่าในภาพรวมเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความสามารถในการ บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้สามารถทำงานได้เกิด ประโยชน์สูงสุดได้เพียงใด					
23	ท่านคิดว่าในภาพรวมเครือข่ายองค์กรชุมชนสามารถประหยัด ทรัพยากรได้มากน้อยเพียงใด					
การนำนโยบายไปปฏิบัติ						
24	ท่านมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของเครือข่าย องค์กรชุมชนเพียงใด					
25	ท่านคิดว่าแนวทางการปฏิบัติงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนมี ความชัดเจนในระดับใด					
26	ท่านมีความเห็นว่าโครงสร้างคณะกรรมการที่ปฏิบัติงานใน เครือข่ายองค์กรชุมชนมีจำนวนเพียงพอต่องานที่ทำอยู่มากน้อย เพียงใด					
27	ท่านมีความเห็นว่า การสนับสนุนงบประมาณหรือเครื่องมือในการ แก้ปัญหาให้กับสมาชิกหรือชุมชนเพียงพอในระดับใด					
28	ท่านคิดว่าเครือข่ายองค์กรชุมชนของท่านมีการบริหารจัดการที่ สอดคล้องกับระบบการบริหารจัดการที่ดีในระดับใด					
29	ท่านคิดว่าเครือข่ายองค์กรชุมชนของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเครือข่ายองค์กรชุมชนอื่นมากน้อยเพียงใด					
30	เครือข่ายองค์กรชุมชนของท่านมีการสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารถึง สมาชิกได้ชัดเจน ครอบคลุมเพียงใด					
31	ท่านคิดว่าเครือข่ายองค์กรชุมชนของท่านมีการติดตามผลการ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อันเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ในระดับใด					
32	ท่านมีความเห็นว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนของท่านมี ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลได้ดีเพียงใด					

คำถาม	ระดับความสำเร็จ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	พอใจ อย่างยิ่ง	พอใจ มาก	พอใจ ปาน กลาง	ไม่ พอใจ	ไม่ พอใจ อย่างยิ่ง	
33	เครือข่ายองค์กรชุมชนให้ความสำคัญต่อการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ในระดับใด					
34	ท่านคิดว่าท่านมีอิสระในการตัดสินใจเลือก ในการปฏิบัติงานในเครือข่ายองค์กรชุมชนเพียงใด					
35	ท่านคิดว่าในภาพรวมภาคพัฒนาที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนการทำงานของเครือข่ายองค์กรชุมชนเพียงใด					
36	ท่านคิดว่าการเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนทำให้ท่านมีความสุข และมีบรรยากาศที่ดีในการประชุมสมาชิกในระดับใด					
37	ท่านคิดว่า การสื่อสารงาน ข้อมูลต่างๆ ระหว่างเครือข่ายกับสมาชิกเครือข่ายเป็นไปได้ดี ในระดับใด					
38	เครือข่ายกับสมาชิกเครือข่ายมีความสัมพันธ์ อันดีต่อกันในระดับใด					
39	ท่านคิดว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจของชุมชนมีผลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชนมากน้อยเพียงใด					
40	ท่านคิดว่าปัจจัยทางสังคมของชุมชนมีผลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชนมากน้อยเพียงใด					
41	ท่านคิดว่าปัจจัยทางการเมืองของชุมชนมีผลต่อความสำเร็จของการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชนมากน้อยเพียงใด					
42	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการที่ดี ในระดับใด					
43	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนยอมรับแนวทางการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ในชุมชนในระดับใด					

คำถาม	ระดับความสำเร็จ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	พอใจ อย่างยิ่ง	พอใจ มาก	พอใจ ปานกลาง	ไม่ พอใจ	ไม่ พอใจ อย่างยิ่ง	
44	เมื่อยอมรับแล้ว คณะกรรมการเครือข่ายฯ ได้นำเอาแนวทางการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชน ได้มากน้อยเพียงใด					
สมรรถนะในการทำงาน						
45	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีบุคลิกเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด					
46	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความตั้งใจทำงานให้บรรลุผลสำเร็จในระดับใด					
47	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความพยายามเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และงานอย่างต่อเนื่อง ในระดับใด					
48	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนสามารถบริหารจัดการงบประมาณให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรชุมชนได้มากน้อยเพียงใด					
49	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีระเบียบวินัยในการทำงาน ในระดับใด					
50	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงานในระดับใด					
51	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีจิตสำนึกในการทำงาน ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีมากน้อย เพียงใด					
52	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีการเคารพความคิดเห็นของสมาชิกในระดับใด					
53	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อชุมชนเพียงใด					
54	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความเอาใจใส่ เอื้ออาทร ต่อสมาชิก ในระดับใด					

คำถาม		ระดับความสำเร็จ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		พอ ใจ อย่าง ยิ่ง	พอ ใจ มาก	พอใจ ปานกลาง	ไม่ พอ ใจ	ไม่ พอใจ อย่าง ยิ่ง	
55	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน วางแนวทางการทำงานด้านการป้องกันมากกว่าการแก้ไข ปัญหาได้ดีมากน้อยเพียงใด						
56	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน วางแนวทางในการรักษา ฟื้นฟูวัฒนธรรมของชุมชนได้ดี เพียงใด						
57	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน ความสามารถในการนำความรู้ หรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ มาปรับใช้กับการพัฒนาชุมชนได้ดีเพียงใด						
58	ท่านคิดว่าในภาพรวมการประสานงานระหว่าง คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนเป็นไปด้วยดีในระดับ ใด						
59	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมี ความสามารถทำงานเป็นทีมในระดับใด						
63	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน สามารถมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของสมาชิก ได้มากน้อยเพียงใด						
64	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมี ความสามารถในการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานได้ สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในระดับใด						
65	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมี ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดในชุมชนได้ดีเพียงใด						
66	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมี ความเด็ดขาดในการตัดสินใจเพียงใด						
67	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีอุดมคติ เป้าหมายการทำงานร่วมกันชัดเจนเพียงใด						

คำถาม		ระดับความสำเร็จ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		พอ ใจ อย่าง ยิ่ง	พอ ใจ มาก	พอใจ ปานกลาง	ไม่ พอ ใจ	ไม่ พอใจ อย่าง ยิ่ง	
68	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน รู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้งานให้ประสบความสำเร็จได้เหมาะสมในระดับใด						
69	คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์งานของเครือข่ายฯ การดำเนินงานให้แก่สมาชิกได้รับรู้ได้ดีในระดับใด						
70	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความเลือกใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาชุมชนในระดับใด						
71	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความพร้อมด้านการบริหารจัดการซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์เพื่อนำไปช่วยเหลือชุมชนได้มากน้อยเพียงใด						
72	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนทำงานได้เป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน เพียงใด						
73	ท่านคิดว่าในภาพรวมคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนสามารถบริหารจัดการการเงินการบัญชีได้อย่างโปร่งใส เชื่อถือได้เพียงใด						
ความคาดหวังและผลประโยชน์							
74	ในฐานะที่ท่านเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน ท่านภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนเพียงใด						
75	การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมให้สำเร็จเป็นผลตอบแทนที่มีคุณค่าต่อจิตใจของท่านมากเพียงใด						
76	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากชุมชนในระดับใด						

คำถาม		ระดับความสำเร็จ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		พอ ใจ อย่าง ยิ่ง	พอ ใจ มาก	พอใจ ปานกลาง	ไม่ พอ ใจ	ไม่ พอใจ อย่าง ยิ่ง	
การจูงใจ							
77	ท่านคิดว่าเครือข่ายองค์กรชุมชนมีนโยบายส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีชัดเจนในระดับใด						
78	ท่านคิดว่าเครือข่ายองค์กรชุมชนมีการบริหารงานที่เป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจนเพียงใด						
79	ท่านคิดว่าเครือข่ายองค์กรชุมชนมีกระบวนการในการติดตามผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพในระดับใด						
80	ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน ในระดับใด						
81	ท่านคิดว่าคณะกรรมการและสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความสนิทสนมคุ้นเคย เป็นกันเอง ในการทำงานร่วมกันในระดับใด						
82	ท่านคิดว่าในภาพรวมสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความรู้สึกที่ดีต่อการเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนในระดับใด						
83	ท่านคิดว่าบรรยากาศการทำงานระหว่างเครือข่ายกับสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความอบอุ่น เป็นกันเองในระดับใด						
84	การจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนได้เหมาะสมเพียงใด						
85	ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนในระดับใด						
86	ท่านคิดว่าในภาพรวมเพื่อนสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันในระดับใด						

คำถาม		ระดับความสำเร็จ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		พอ ใจ อย่าง ยิ่ง	พอ ใจ มาก	พอใจ ปานกลาง	ไม่ พอ ใจ	ไม่ พอใจ อย่าง ยิ่ง	
87	เมื่อท่านสมัครเป็นสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชน ทำให้รู้สึกมั่นคงในชีวิตเพิ่มมากขึ้นเพียงใด						
88	ท่านคิดว่าคณะกรรมการผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนเพียงใด						
89	ในภาพรวมคณะกรรมการได้รับการชอง ชมเชยจากสมาชิกในผลงานที่ทำต่อชุมชนมากน้อยเพียงใด						
การพัฒนาองค์กร							
90	ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่คณะกรรมการฯ ได้รับจากการทำงานในเครือข่ายเพียงพอรดับใด						
91	คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนสามารถทำงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาชุมชนได้ดีเพียงใด						
92	ในภาพรวมสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีการยอมรับการทำงานของคณะกรรมการเพียงใด						
93	สมาชิกให้การยกย่อง ชมเชย และเป็นกำลังใจให้กับคณะกรรมการมากน้อยเพียงใด						
94	ท่านเห็นว่าคณะกรรมการฯมีอิสระในการทำงาน การตัดสินใจ เพียงใด						
95	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชน มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาชุมชน ในระดับใด						
96	ท่านมีความคิดเห็นว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความสนใจเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดีเพียงใด						

คำถาม	ระดับความสำเร็จ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
	พอ ใจ อย่าง ยิ่ง	พอ ใจ มาก	พอใจ ปานกลาง	ไม่ พอ ใจ	ไม่ พอใจ อย่าง ยิ่ง	
97	ท่านคิดว่า คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนนำวิธีการทำงาน หรือข่าวสารใหม่ๆ มาเผยแพร่ต่อชุมชนมากน้อยเพียงใด					
98	ท่านคิดว่า คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความสามารถในการประสานงานกับภาคีพัฒนาภาครัฐเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนได้มากน้อยเพียงใด					
99	ท่านคิดว่า คณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความรับผิดชอบต่อการงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนมากน้อยเพียงใด					
100	ท่านคิดว่าเครือข่ายองค์กรชุมชนเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการคิดในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนในระดับใด					
101	ท่านคิดว่าเครือข่ายองค์กรชุมชนเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนในระดับใด					
102	ท่านคิดว่าเครือข่ายองค์กรชุมชนเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนในระดับใด					
103	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระดับใด					
104	ท่านคิดว่า การยอมรับซึ่งกันและกันของคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีอยู่ในระดับใด					
105	ท่านคิดว่าคณะกรรมการเครือข่ายองค์กรชุมชนมีความผูกพันกันฉันพี่น้อง ในระดับใด					

คำถาม		ระดับความสำเร็จ					ช่องนี้ สำหรับ ผู้วิจัย
		พอ ใจ อย่าง ยิ่ง	พอ ใจ มาก	พอใจ ปานกลาง	ไม่ พอ ใจ	ไม่ พอใจ อย่าง ยิ่ง	
การมีส่วนร่วม							
106	ท่านคิดว่าในภาพรวมสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลด้านการบริหารจัดการที่ดีในระดับใด						
107	ท่านคิดว่าในภาพรวมสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนได้ร่วมเสนอแนะความคิดเห็นในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนในระดับใด						
108	ท่านคิดว่าในภาพรวมสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนเพียงใด						
109	ท่านคิดว่าสมาชิกเครือข่ายองค์กรชุมชนได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีในระดับใด						

แบบสอบถามในตอนที 4 เป็นการประเมินผลการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของ
เครือข่ายองค์กรชุมชน ใน 4 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อม

1.1 สภาพแวดล้อมก่อนการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กร
ชุมชนเป็นอย่างไร

1.2 สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปหลังการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ใน
เครือข่ายองค์กรชุมชน มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง

2. ทรัพยากร

2.1 ทรัพยากรที่ช่วยในการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชน

2.2 ในการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของเครือข่ายองค์กรชุมชนยังมีข้อจำกัด/
ปัญหาอุปสรรคด้านทรัพยากรอะไรบ้าง

3. กระบวนการทำงาน

3.1 กระบวนการทำงานที่ส่งเสริมการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

3.2 กระบวนการทำงานที่ส่งเสริมการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ ยังคงมี
ปัญหา อุปสรรคในเรื่องใดบ้าง

4. ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชน

5. ปัญหา และข้อจำกัดของเครือข่ายองค์กรชุมชนด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ
บ้านเมืองที่ดี

6. ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในเครือข่ายองค์กรชุมชนอย่างไรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างสูง



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวจันทนา เสี่ยงสลัก
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2545
สถานที่ทำงาน	ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนคนตราด
ตำแหน่ง	เลขานุการ

