

ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภูและอุดรธานี

Success Factors in Implementation of The Sufficiency Economy Philosophy of Local Administrative Organization: A Case Study of Nong Bua Lam Phu and Udon Thani Provinces

กฤษฎา ณ หนองคาย¹, สุนิตย์ เหมนิล², พัชฎาภรณ์ แสงทามาตย์³, มานน เชื้อวประจวบ⁴
Krisda Na Nongkhai¹, Sunit Hemnil², Patchadaporn Sangtamat³, Manon Siaoprachup⁴

Received: 15 January 2023

Revised: 29 June 2023

Accepted: 6 July 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 8 แห่งในจังหวัดหนองบัวลำภูและอุดรธานี ประกอบด้วยผู้บริหารหรือตัวแทนผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 คน ผู้นำชุมชน ตัวแทนกลุ่มต่างๆ ในชุมชน จำนวน 2 คน จากทั้งหมด 8 แห่งๆ ละ 5 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 40 คน เครื่องมือในการเก็บข้อมูล ได้แก่ 1) แบบตัวชี้วัดระดับการเป็นเศรษฐกิจพอเพียง 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง 3) แบบสรุปการสนทนากลุ่มและแบบสำรวจความคิดเห็น

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 8 แห่งอยู่ในระดับไม่เข้าข่ายจำนวน 1 แห่ง ระดับเข้าใจจำนวน 6 แห่ง และระดับเข้าถึง จำนวน 1 แห่ง 2) ปัจจัยความสำเร็จต่อการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยแรกคือ การบริหารงานและวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมโดยการสร้าง

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อีเมล nkrisda5@yahoo.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อีเมล bobo.finance@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อีเมล patchadaporn.sa@udru.ac.th

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อีเมล manon@udru.ac.th

¹ Assistant professor, Faculty of Management Science, Udon Thani Rajabhat University, email:nkrisda5@yahoo.com

² Assistant professor, The Office of General Education, Udon Thani Rajabhat University, email:bobo.finance@gmail.com

³ Assistant professor, Faculty of Management Science, Udon Thani Rajabhat University, email:patchadaporn.sa@udru.ac.th

⁴ Assistant professor, Faculty of Management Science, Udon Thani Rajabhat University, email:manon@udru.ac.th

เครือข่ายความร่วมมือ ทั้งบุคลากรในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น ปัจจัยที่สองคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งมีวิสัยทัศน์ ยึดหลักธรรมาภิบาลให้ความสำคัญ กับหลักการเข้าใจ เข้าถึง พัฒนาและมีความสามารถในบริหารงบประมาณ และปัจจัยที่สามคือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เพื่อเสริมสร้างพลังการพัฒนาที่เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยหนุนเสริมสำคัญ ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จจากการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คำสำคัญ: ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purpose of this research was to study. - (1) The levels in implementation of the Sufficiency Economy Philosophy of Local Administrative Organizations. (2) The success factors in the implementation of the Sufficiency Economy Philosophy of Local Administrative Organizations. Mixed research and purposive sampling of 8 local administrative organizations in Nong Bua Lam Phu and Udon Thani provinces used the following subjects. - (1) A person in a position of the executive or executive representative of local administrative organizations. (2) People in a position of head of government department of local administrative organizations, and (3) 2 people in a position of community leader/community agency, selected from 8 places; 5 people each; total 40 people. Data collection tools includes (1) Sufficiency Economy Philosophy level indicators 2) Semi-structured interviews 3) Group discussion summary and opinion survey.

The study found. - (1) From the 8 Local Administrative organizations: 1 place was at the level that does not qualify, 6 places were at the level of understanding, and 1 place was at the level to succeed to the Sufficiency Economy Philosophy. (2) The success factors in the implementation of the Sufficiency Economy Philosophy were as follows. The first factor was management and participative organizational culture and the local administrative organizations had succeeded in giving importance to participation by creating a cooperation network with insiders in the organization and outsiders from the community. The second factor was the leadership of the executives. Executives with vision, good governance and paid attention to the principles of understanding, accessing, developing, and having the ability to manage budgets. The third factor was building a network of cooperation with external organizations to strengthen the development power that benefits the people. These factors are important to help the Local Administrative organizations to succeed in the Sufficiency Economy Philosophy.

Keywords: Sufficiency economy philosophy, local administrative organizations.

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นองค์กรที่เกิดจากแนวคิด “การกระจายอำนาจในเชิงพื้นที่” เพื่อให้มีความคล่องตัวต่อการบริหารราชการแผ่นดินที่สามารถตอบสนองความต้องการและตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างทันทั่วถึงและครอบคลุมพื้นที่มากที่สุด เนื่องจากภายในรัฐสมัยใหม่ การรวมศูนย์อำนาจมีขีดจำกัด เพราะการบริหารปกครองประเทศประกอบไปด้วยประชากรจำนวนมากที่มาพร้อมกับปัญหาที่ซับซ้อน หลากหลายและมีพื้นที่อันกว้างใหญ่ ดังนั้น การบริหารจัดการโดยรัฐบาลที่ศูนย์กลางแต่เพียงสถาบันเดียวย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากที่จะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยเหตุดังกล่าวจำเป็นต้องมีหน่วยงานรัฐที่เข้าถึงและใกล้ชิดกับประชาชนสามารถเข้าใจปัญหา ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี จึงเป็นที่มาของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยมีหน้าที่และวัตถุประสงค์สำคัญในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง (โกวิทย์ พวงงาม, 2552, หน้า 33) สำหรับประเทศไทยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการที่มีภารกิจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในแต่ละพื้นที่รับผิดชอบของตนให้เกิดความสงบสุข ซึ่งแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เน้นความสมดุลในทุกๆ ด้านเป็นหลักสำคัญที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในประเทศไทยคือหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้พระราชทานเพื่อชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตและปฏิบัติตนให้แก่ประชาชนเพื่อให้เกิดความสงบสุขและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ไม่เพียงแต่ชี้ถึงแนวทางการดำรงชีวิตและปฏิบัติตนของประชาชนในระดับปัจเจกบุคคลระดับครอบครัวและระดับชุมชนเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปใช้ได้ทั้งในการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนรวมถึงระดับประเทศ เพื่อให้การพัฒนาและการดำเนินงานขององค์กรหรือรัฐบาลให้ดำเนินไปในทางสายกลางหรือความพอเพียงที่เป็นแกนกลางสำคัญของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก (อภิชาติ พันธเสน, 2560, หน้า 39) โดยหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารประเทศ สามารถยึดเป็นแนวทางสำคัญในการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานโดยกำหนดให้มีแผนและมีวิธีการที่เป็นรูปธรรม มีช่วงเวลาในการดำเนินการให้ชัดเจนและมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้การดำเนินงานในภาพรวมของประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส สุจริต และยึดหลักคุณธรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน สังคม และประเทศโดยรวม (วรเดช จันทรศร, 2554)

ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด สามารถนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงานได้ในระดับใด อีกทั้งมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ ประสบความสำเร็จจากการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่นๆ ต่อไป โดยการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้คัดเลือกพื้นที่นำร่องในจังหวัดหนองบัวลำภูและอุดรธานี จากความสนใจและสมัครใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 8 แห่ง ซึ่งเห็นถึงความสำคัญของการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ ต่อยอด และพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย 1) เชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือ (ก) แบบตัวชี้วัดระดับการเป็นเศรษฐกิจพอเพียง (อภิชัย พันธเสน 2564) และ (ข) แบบสำรวจความคิดเห็น โดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบตัวชี้วัด และแบบสำรวจความคิดเห็นกับกลุ่มเป้าหมาย 2) เชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือ (ก) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและ (ข) แบบสรุปการสนทนากลุ่ม เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม โดยมีวิธีการศึกษา ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย ได้ทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ที่เป็นตัวแทนของแต่ละกลุ่มด้วยวิธีการแบบเฉพาะเจาะจง

(purposive sampling) ได้แก่ ผู้บริหารหรือตัวแทนผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 คน ผู้นำชุมชน ตัวแทนกลุ่มต่างๆ ในชุมชน จำนวน 2 คน จากทั้งหมด 8 แห่งๆ ละ 5 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 40 คน

2. ขอบเขตการวิจัย การวิจัยครั้งนี้มีรายละเอียดของขอบเขตการวิจัย ดังนี้

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การดำเนินงานตามตัวชี้วัดระดับการเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของ อปท. และการสังเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ อปท.

2.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 8 แห่ง ในจังหวัดหนองบัวลำภูและอุดรธานี ซึ่งเข้าร่วมการศึกษาด้วยความสมัครใจ มีรายละเอียดดังนี้

- จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ 1) องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก (อบต. นาออก) 2) องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม (อบต. ป่าไม้งาม) 3) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า (อบต. หนองหว้า) 4) เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย (ทต. โนนสูงเปลือย) และ 5) เทศบาลตำบลโนนสะอาด (ทต. โนนสะอาด)

- จังหวัดอุดรธานี จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลตำบลหนองไผ่ (ทต. หนองไผ่) 2) เทศบาลเมืองโนนสูงน้ำคำ (ทม. โนนสูงน้ำคำ) และ 3) เทศบาลนครอุดรธานี (ทน. อุดรธานี)

ตารางที่ 1 กรอบตัวชี้วัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงและการแปลความหมาย

เข้าข่าย (องค์กรแห่งความยั่งยืน)	เข้าใจ (องค์กรแห่งความสุข)	เข้าถึง (องค์กรแห่งประโยชน์สุข)
1. การบริหารงานอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และไม่มีการทำผิดกฎหมาย (50 คะแนน)	5. การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (50 คะแนน)	9. การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุข (30 คะแนน)
2. การวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม (20 คะแนน)	6. งานโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม (20 คะแนน)	10. การจัดการศึกษา สาธารณสุขและการจัดการขยะในระดับที่สูงขึ้น (20 คะแนน)
3. การวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น (15 คะแนน)	7. งานส่งเสริมอาชีพเกษตรกรกรรมและวิสาหกิจชุมชน (15 คะแนน)	11. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น (20 คะแนน)
4. งานโครงสร้างพื้นฐานด้านกายภาพ (15 คะแนน)	8. งานด้านสังคมและวัฒนธรรม (15 คะแนน)	12. การจัดกิจกรรมลดปัญหาสังคมและเพิ่มสวัสดิการสังคมเท่าที่สามารถทำได้ (30 คะแนน)
100 คะแนน	100 คะแนน	100 คะแนน
ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผลในที่สุด
ตัวชี้วัดข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 5 และข้อ 9 คือ ผลที่เกิดขึ้นภายในหรือเป็นความตั้งใจที่จะกระทำภายในองค์กร		
การแปลความหมาย		
คะแนน	การแปลความหมาย	
เงื่อนไข คะแนนรวมข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ต้องไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน	เข้าข่าย: องค์กรแห่งความยั่งยืน (ผลผลิต)	
เงื่อนไข คะแนนข้อ 5 ต้องไม่ต่ำกว่า 40 คะแนน	เข้าใจ: องค์กรแห่งความสุข แต่ต้องผ่านการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนมาก่อน (ผลลัพธ์)	
เงื่อนไข คะแนนข้อ 9 ต้องไม่ต่ำกว่า 25 คะแนน และจะต้องมีคะแนนรวมไม่ต่ำกว่า 270 คะแนนขึ้นไป	เข้าถึง: องค์กรแห่งประโยชน์สุข แต่ต้องผ่านการเป็นองค์กรแห่งความสุขมาก่อน (ผลในที่สุด)	

ที่มา: อภิชาติ พันธเสน (2564). กรอบวิจัยกลาง “โครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศไทย”. กรุงเทพฯ: สถาบันการจัดการเพื่อชนบทและสังคม.

จากตารางที่ 1 แสดงถึงตัวชี้วัดระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย 12 ตัวชี้วัด มีค่าคะแนนเต็มเท่ากับ 300 คะแนน โดยแบ่งระดับการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็น 4 ระดับ ดังนี้ 1) ระดับ “ไม่เข้าข่าย” ค่าคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์หรือไม่อยู่ในเงื่อนไขของค่าคะแนน 2) ระดับ “เข้าข่าย” เป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน 3) ระดับ “เข้าใจ” เป็นองค์กรแห่งความสุข และ 4) ระดับ “เข้าถึง” เป็นองค์กรแห่ง

ประโยชน์สุข โดยแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างแบบสรุปการสนทนากลุ่มและแบบสำรวจความพึงพอใจนั้นใช้ประกอบกับการให้ค่าคะแนนตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงนั้นจะนำข้อมูลที่ได้นั้นมาสังเคราะห์เพื่ออธิบายถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ อปท.

ตารางที่ 2 คะแนนความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของ อปท. แต่ละแห่ง (ต่อ)

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้								คะแนนเฉลี่ย	ร้อยละ
		อบต. นากอก	อบต. ป่าไผ่งาม	อบต. หนองหัว	ทต. โนนสูงเปลือย	ทต. โนนสะอาด	ทต. หนองไผ่	ทต. โนนสูงน้ำคำ	ทต. อุดรธานี		
10	20	16	14	13	16	12	14	14	17	14.5	72.5
11	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20.0	100.0
12	30	21	16	15	21	18	20	16	16	17.9	59.6
รวม	300	271	239	230	250	230	249	233	239.5	242.7	80.9
ลำดับ		1	5	7	2	7	3	6	4	-	-

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่าคะแนนที่ได้ของ อปท. แต่ละแห่ง พบว่า ตัวชี้วัดที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละสูงที่สุดเท่ากับร้อยละ 100 เป็นตัวชี้วัดที่ 11 คือการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น ซึ่งประเมินจากกิจกรรมย่อยครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วมในการลด ป้องกัน หรือบรรเทาความทุกข์ยากของประชาชนในพื้นที่จากอุบัติเหตุ 2) มีการจัดโครงการ/กิจกรรมให้ความรู้หรือสร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อม 3) มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ และ/หรือเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่และบำรุงรักษาแหล่งน้ำสาธารณะในหมู่บ้าน 4) มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมให้แต่ละบ้านรักษาความสะอาด นำอยู่และปลอดภัย 5) มีส่วนร่วมกับศาสนสถานต่างๆ จัดให้มีสถานที่ปฏิบัติธรรมที่มีคุณภาพ 6) มีส่วนร่วมดูแลและป้องกันอุบัติเหตุทางถนนภายในพื้นที่และ 7) มีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่นๆ ที่ช่วยให้มีการดูแล รักษาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น

รองลงมาคือ ลำดับที่ 2 ตัวชี้วัดที่ 7 เท่ากับร้อยละ 97.9 ลำดับที่ 3 ตัวชี้วัดที่ 2 เท่ากับ

ร้อยละ 96.3 ลำดับที่ 4 ตัวชี้วัดที่ 4 เท่ากับร้อยละ 90.8 ลำดับที่ 5 ตัวชี้วัดที่ 5 เท่ากับร้อยละ 90.3 ลำดับที่ 6 ตัวชี้วัดที่ 8 เท่ากับร้อยละ 87.5 ลำดับที่ 7 ตัวชี้วัดที่ 1 เท่ากับ ร้อยละ 84.0 ลำดับที่ 8 ตัวชี้วัดที่ 6 เท่ากับร้อยละ 83.8 ลำดับที่ 9 ตัวชี้วัดที่ 3 เท่ากับร้อยละ 80.0 ลำดับที่ 10 ตัวชี้วัดที่ 10 เท่ากับร้อยละ 72.5 และลำดับที่ 11 ตัวชี้วัดที่ 12 เท่ากับร้อยละ 59.6 ส่วนตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำที่สุดเท่ากับร้อยละ 45.8 เป็นตัวชี้วัดที่ 9 การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุขซึ่งประเมินจาก 2 ประเด็นย่อย คือ 1) มีการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและค่าจ้างบุคลากรประจำเพื่อ มีเงินเหลือไปใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาต่างๆ ในพื้นที่ให้มากขึ้น และ 2) มีการบริหารเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่องอันเป็นผลมาจากนายอ อปท. ที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันได้รับการเลือกตั้งเข้ามาทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 10 ปี และ/หรือมีระบบการคัดเลือกตามแนวทางประชาธิปไตยแบบสมานฉันท์ ประเด็นตัวชี้วัดนี้เป็นสิ่งที่ อปท. ควรให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นย่อยข้อที่ 1 ค่าจ้างบุคลากรประจำจะเท่ากับอัตรา

ที่กฎหมายกำหนดและนำไปสู่กระบวนการพัฒนาต่อไป ยกเว้น อบต. นากอก ที่ได้คะแนนเต็มในตัวชี้วัดนี้

ทั้งนี้จากคะแนนเต็ม 300 คะแนนนั้น อบท. ทั้ง 8 แห่ง ได้มีคะแนนรวมเฉลี่ยเท่ากับ 242.7 คิดเป็นร้อยละ 80.9 สามารถเรียงลำดับคะแนนรวมจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) อบต. นากอก 2) ทต. โนนสูงเปลือย 3) ทต. หนองไผ่ 4) ทน. อุตรธานี 5) อบต. ป่าไม้งาม 6) ทม. โนนสูง-น้ำคำ และลำดับที่ 7) มีค่าคะแนนเท่ากัน 2 แห่ง คือ อบต. หนองหว้าและทต. โนนสะอาด

อย่างไรก็ตาม คะแนนที่ได้จาก 12 ตัวชี้วัดข้างต้น เป็นเพียงเงื่อนไขหนึ่งเท่านั้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดเกณฑ์คะแนนและการแปลความหมายของระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของ อบท. ในเงื่อนไขอื่นประกอบด้วย ดังนั้นผลจากการแปลความหมายที่ได้บางส่วนจึงอาจจะไม่สอดคล้องกับคะแนนรวมที่ อบท. แต่ละแห่งได้รับ กล่าวคือ อบท. ที่ได้คะแนนรวมและคะแนนในบางตัวชี้วัดสูง อาจได้คะแนนการแปลความหมายระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงต่ำหรือไม่เข้าข่ายก็ได้ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เกณฑ์คะแนนและการแปลความหมายระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียงของ อบท. แต่ละแห่ง

เกณฑ์คะแนนและการแปลความหมาย	อบต. นากอก	อบต. ป่าไม้งาม	อบต. หนองหว้า	ทต. โนนสูงเปลือย	ทต. โนนสะอาด	ทต. หนองไผ่	ทม. โนนสูง-น้ำคำ	ทน. อุตรธานี
เงื่อนไข คะแนนรวมข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ต้องไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน	80	68	73	73	70	78	72	72
เงื่อนไข คะแนนข้อ 5 ต้องไม่ต่ำกว่า 40 คะแนน	42	47	42	47	42	47	47	47
เงื่อนไข คะแนนข้อ 9 ต้องไม่ต่ำกว่า 25 คะแนน (คะแนนรวม 270 คะแนน ขึ้นไป)	30	20	10	10	10	10	10	10
คะแนนรวม (300 คะแนน)	271	239	230	250	230	249	233	239.5
ระดับความเป็นเศรษฐกิจพอเพียง	เข้าถึง	ไม่เข้าข่าย	เข้าใจ	เข้าใจ	เข้าใจ	เข้าใจ	เข้าใจ	เข้าใจ

จากตารางที่ 3 สรุปได้ว่า อบท. ทั้งหมดที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 8 แห่ง อยู่ในระดับไม่เข้าข่าย จำนวน 1 แห่ง คือ อบต. ป่าไม้งาม ถึงแม้ว่าจะมีคะแนนรวม 239 คะแนน (มากกว่า อบท. บางแห่ง) แต่เนื่องจากได้คะแนนจากตัวชี้วัดที่ 1 ตัวชี้วัดที่ 2 และตัวชี้วัดที่ 3 รวมกันไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด คือ ต้องไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน แต่ได้คะแนนเพียง 68 คะแนน จึงถือว่าไม่เข้าข่าย

ส่วนระดับเข้าใจ มีจำนวน 6 แห่ง คือ 1) อบต. หนองหว้า 2) ทต. โนนสูงเปลือย 3) ทต. โนนสะอาด 4) ทต. หนองไผ่ 5) ทม. โนนสูง-น้ำคำ และ 6) ทน. อุตรธานี และในระดับเข้าถึง มีจำนวน 1 แห่ง คือ อบต. นากอก สาเหตุสำคัญที่ อบต. นากอกเป็น อบท. ที่ได้คะแนนสูงสุด และเป็นเพียงแห่งเดียวที่อยู่ในระดับเข้าถึง คือมีคะแนนในตัวชี้วัดที่ 9 คือการบริหารงานภายในให้เป็นองค์กร

แห่งประโยชน์สุขที่สูงกว่าแห่งอื่นและในภาพรวมยังมีคะแนนที่สูงกว่าแห่งอื่นอีกด้วย สำหรับรายละเอียดการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ศึกษาตามตัวชี้วัด มีดังนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การบริหารงานอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และไม่มีการทำผิดกฎหมาย (50 คะแนน) อบท. ที่ได้คะแนนสูงสุด คือ อบต. นากอก ได้คะแนน 45 คะแนน ซึ่งมีการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ไม่มีความพยายามที่จะร่วมมือกันหาผลประโยชน์ระหว่างนายก ปลัด หัวหน้าช่าง และหัวหน้าคลัง อบท. 2) ไม่มีการดำเนินงานใดที่ผิดกฎหมายและไม่ถูกร้องเรียนต่อหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือหน่วยงานที่สูงกว่าในระดับอำเภอและจังหวัดอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่นายก อบท. คนปัจจุบันดำรงตำแหน่ง 3) “การตกลงราคา” ในการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นไปตามระเบียบและดำเนินการด้วยความโปร่งใส 4) “การประกวดราคา” ในการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างโปร่งใสโดยตั้งราคาโครงการตามราคากลาง 5) มีนวัตกรรมที่แสดงถึงการดำเนินงานอย่างโปร่งใสหรือการป้องกันการทุจริตภายในองค์กร ภายในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา และ 6) มีการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ที่มีผลกระทบต่อชุมชนเป็นหลักโดยไม่เน้นรวมความเดือดร้อนส่วนบุคคลในการฉีกน้ยจากแหล่งข้อมูลทุกข์ชนิดในพื้นที่

ตัวชี้วัดที่ 2 การวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วม (20 คะแนน) อบท. ที่ได้คะแนนสูงสุด 6 แห่ง คือ 1) อบต. นากอก 2) อบต. ป่าไผ่งาม 3) อบต. หนองหว้า 4) ทต. โนนสูงเปลือย 5) ทต. หนองไผ่ และ 6) ทน. อุดรธานี ได้คะแนนเท่ากันคือ 20 คะแนน ซึ่งมีการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ดังนี้ 1) มีการวางแผนและจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และ 2) มีการประกาศ

แผนพัฒนาประจำปี เพื่อเผยแพร่ให้สาธารณะได้ทราบแผนในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติล่วงหน้า

ตัวชี้วัดที่ 3 การวางแผนการทำงานเพื่อส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น (15 คะแนน) อบท. ที่ได้คะแนนสูงสุด 2 แห่ง คือ อบต. นากอก และ ทต. หนองไผ่ ได้คะแนนเท่ากันคือ 15 คะแนน ซึ่งมีการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ดังนี้ 1) มีการส่งเสริมให้กลุ่มเยาวชนอย่างน้อย 1 กลุ่ม กำหนดนโยบาย/แผนงาน/โครงการร่วมกับภาคประชาชนและนำมาเป็นนโยบายของ อบท. และ 2) มีการรับบุคลากรใหม่จากเยาวชนจัดตั้งจากข้อ 1 เข้ามาทำงานใน อบท. เพื่อสืบทอดงานและส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น

ตัวชี้วัดที่ 4 งานโครงสร้างพื้นฐานด้านกายภาพ (15 คะแนน) อบท. ที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ทต. โนนสูงเปลือยได้คะแนน 15 คะแนน ซึ่งมีการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ด้านถนน มีการบำรุงรักษาโครงข่ายถนน ให้อำนวยความสะดวกการสัญจรทุกฤดูกาลและประชาชนทุกหมู่บ้านมีความพึงพอใจ 2) ด้านน้ำเพื่อการบริโภค มีการส่งเสริมให้ทุกหมู่บ้านมีน้ำเพื่อการบริโภคพอเพียงตลอดปี และประชาชนทุกหมู่บ้านมีความพึงพอใจในคุณภาพน้ำ 3) ด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค(การเกษตร) มีการส่งเสริมให้มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคทุกหมู่บ้าน 4) ด้านไฟฟ้า มีการส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้ และ 5) ด้านโทรคมนาคม มีการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีบริการโทรคมนาคมใช้ในหมู่บ้าน อาทิ อินเทอร์เน็ตหมู่บ้านโดยมีความเร็วและความแรงที่เหมาะสมตามสภาพภูมิสังคมของพื้นที่ทุกบ้าน

ตัวชี้วัดที่ 5 การบริหารงานภายในให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (50 คะแนน) อบท. ที่ได้คะแนนสูงสุด 5 แห่ง คือ 1) อบต. ป่าไผ่งาม 2) ทต. โนนสูงเปลือย 3) ทต. หนองไผ่ 4) ทม. โนนสูง-

น้ำคำ และ 5) ทน. อุดรธานี ได้คะแนนเท่ากันคือ 47 คะแนน ซึ่งมีการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ดังนี้ 1) มีการจัดการความรู้ภายในองค์กรเป็นประจำ 2) มีความรักสามัคคีของบุคลากรภายในองค์กร 3) มีพื้นฐานความมีมุทิตาจิตและอุเบกขาของบุคลากร 4) มีผลการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ คือหลักการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขในองค์กรอย่างครบถ้วน และ 5) บุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีความสุข

ตัวชี้วัดที่ 6 งานโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม (20 คะแนน) อบต. ที่ได้คะแนนสูงสุด คือ อบต. หนองหัว ได้คะแนน 20 คะแนน ซึ่งมีการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ดังนี้ 1) งานด้านการศึกษา มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย มีจำนวนครูเหมาะสมกับจำนวนเด็ก และมีการจัดการเรียนการสอนให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างสมวัยและมีความสุข และ 2) งานด้านสุขอนามัยและขยะ มีการกำจัดขยะ และ/หรือมีการป้องกันการระบาดของของหนู และ/หรือโรคพิษสุนัขบ้า รวมทั้งพาหะนำโรคทุกชนิดมาสู่ชุมชนอย่างได้ผลโดยไม่มีผู้ป่วยจากโรคดังกล่าวเลยในพื้นที่ตลอดระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมาและมีการกำจัดขยะในพื้นที่อย่างได้ผลโดยไม่มีเศษขยะตกเกลื่อนกลาดในทุกหมู่บ้าน

ตัวชี้วัดที่ 7 งานด้านส่งเสริมอาชีพ เกษตรกรรมและวิสาหกิจชุมชน(15 คะแนน) อบต. ที่ได้คะแนนสูงสุด 7 แห่ง คือ 1) อบต. นากอก 2) อบต. ป่าไม้งาม 3) อบต. หนองหัว 4) ทต. โนนสูงเปลือย 5) ทต. โนนสะอาด 6) ทต. หนองไผ่ และ 7) ทม. โนนสูง-น้ำคำ ได้คะแนนเท่ากันคือ 15 คะแนน ซึ่งมีการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ดังนี้ 1) งานส่งเสริมอาชีพเกษตรกรรม มีการส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเกษตรกรเพื่อทำการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และสนับสนุนให้มีศูนย์เรียนรู้ 2) งานส่งเสริมอาชีพในรูปแบบวิสาหกิจชุมชน มีการส่งเสริมให้เกิดกลุ่มวิสาหกิจชุมชน

มากกว่า 4 กลุ่ม พร้อมทั้งช่วยเหลือในด้านการตลาด และ 3) งานส่งเสริมอาชีพโดยทั่วไปที่ริเริ่มและดำเนินการโดยองค์กรและมีมาตรการส่งเสริมผู้พิการหรือผู้ดูแลให้มีอาชีพจนมีรายได้ที่จะดูแลตนเองหรือดูแลกันเองได้

ตัวชี้วัดที่ 8 งานด้านสังคมและวัฒนธรรม(15 คะแนน) อบต. ที่ได้คะแนนสูงสุด 5 แห่ง คือ 1) อบต. นากอก 2) ทต. โนนสูงเปลือย 3) ทต. โนนสะอาด 4) ทต. หนองไผ่ และ 5) ทน. อุดรธานี ได้คะแนนเท่ากันคือ 15 คะแนน ซึ่งมีการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ดังนี้ 1) งานส่งเสริมด้านสังคมและวัฒนธรรม มีการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีและสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างชุมชนกับวัดในพระพุทธศาสนา และ/หรือศาสนสถานตามความเชื่อของประชาชนในท้องถิ่นหรือตามวัฒนธรรมประเพณีที่ดำเนินการโดย อบต. อย่างน้อยปีละ 6 ครั้ง และจัดให้มีงานบุญประเพณีใหญ่ประจำปีที่มีผู้เข้าร่วมงานทั้งในและนอกพื้นที่ไม่ต่ำกว่า 2 ครั้ง ต่อปี และ 2) มีการจัดอบรมจิตใจให้ประชาชนเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีความประพฤติดี อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ทุกปี

ตัวชี้วัดที่ 9 การบริหารงานภายในให้ป็นองค์กรแห่งประโยชน์สุข (30 คะแนน) อบต. ที่ได้คะแนนสูงสุด คือ อบต. นากอก ได้คะแนน 30 คะแนน ซึ่งมีการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ดังนี้ 1) มีการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและค่าจ้างบุคลากรประจำเพื่อ มีเงินเหลือไปใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาต่างๆในพื้นที่ให้มากขึ้น และ 2) มีการบริหารเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากนายก อบต. คนปัจจุบันได้รับการเลือกเข้ามาทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 10 ปี และ/หรือมีระบบการคัดเลือกตามแนวทางประชาธิปไตยแบบสมานฉันท์

ตัวชี้วัดที่ 10 การจัดการศึกษา
สาธารณสุขและการจัดการขยะในระดับที่สูงขึ้น
(20 คะแนน) อบท. ที่ได้คะแนนสูงสุด คือ ทน.
อุดรธานี ได้ 17 คะแนน ซึ่งมีการดำเนินงานตาม
ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ด้านการศึกษา ได้ริเริ่มประสาน
หรือจัดหาแหล่งทุนการศึกษาแก่เยาวชนใน
พื้นที่เพื่อลดปัญหาความเหลื่อมล้ำ 2) ด้านการ
สาธารณสุข ได้จัดให้มีการดูแลสุขภาพประชาชน
ในระดับที่สูงกว่าการส่งเสริมสุขภาพและการ
ป้องกันโรคขั้นพื้นฐาน เช่น ดูแลโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพประจำตำบลเอง หรือมีกิจกรรมดูแลสุขภาพ
บุคคลที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ เช่น
ผู้สูงอายุ ผู้ที่ขาดผู้อุปการะ เป็นต้น หรือริเริ่ม
โครงการ/กิจกรรม/นวัตกรรมในด้านส่งเสริมสุขภาพ
ภาวะในมิติต่างๆ และ 3) ด้านการจัดการขยะใน
ระดับที่สูงขึ้น มีการส่งเสริม และสนับสนุนให้ทุก
หมู่บ้านใน อบท. จัดการแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง
และมีบริการเก็บขยะจากประชาชนในพื้นที่อย่าง
มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 11 การพัฒนาทรัพยากร
ธรรมชาติและสภาพแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น (20
คะแนน) อบท. ที่ได้คะแนนสูงสุดเท่ากันทุกแห่ง
คือ 20 คะแนน ซึ่งมีการดำเนินงานตามตัวชี้วัด
ดังนี้ 1) มีส่วนร่วมในการลด ป้องกัน หรือบรรเทา
ความทุกข์ยากของประชาชนในพื้นที่จากอุบัติเหตุ
2) มีการจัดโครงการ/กิจกรรมให้ความรู้หรือสร้าง
จิตสำนึกเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สภาพแวดล้อม 3) มีส่วนร่วมในการส่งเสริม
การปลูกต้นไม้ และ/หรือเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่
และบำรุงรักษาแหล่งน้ำสาธารณะในหมู่บ้าน
4) มีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมให้แต่ละบ้าน
รักษาความสะอาด นำอยู่ และปลอดภัย 5) มีส่วน
ร่วมกับศาสนสถานต่างๆ จัดให้มีสถานที่ปฏิบัติ
ธรรมที่มีคุณภาพ 6) มีส่วนร่วมดูแลและป้องกัน
อุบัติเหตุทางถนนภายในพื้นที่ และ 7) มีส่วนร่วม
ในกิจกรรมอื่นๆ ที่ช่วยให้มีการดูแลรักษา อนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น

ตัวชี้วัดที่ 12 การจัดการกิจกรรมลด
ปัญหาสังคมและเพิ่มสวัสดิการสังคมเท่าที่สามารถ
ทำได้ (30 คะแนน) อบท. ที่ได้คะแนนสูงสุด 2
แห่ง คือ อบต. นาออก และ ทต. โนนสูงเปลือย
ได้คะแนน 21 คะแนน ซึ่งมีการดำเนินงานตาม
ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ด้านการลดปัญหาทางสังคมมี
การช่วยลดอบายมุขในพื้นที่ให้ได้มากที่สุดเท่าที่
จะทำได้ ประกอบด้วย การป้องกันและลดปัญหา
ยาเสพติดที่ร้ายแรงและลดอบายมุขอื่นๆ ได้แก่
(1) มีการขจัดหรือลดยาเสพติดร้ายแรงในพื้นที่ อัน
ประกอบด้วย ยาบ้า ยาไอซ์ ยาอี โคเคน และน้ำ
กระท่อมผสมสารเคมีที่เป็นพิษร้ายแรง (2) มีการ
ส่งเสริมให้มีการลด ละ เลิก การสูบบุหรี่และเครื่อง
ดื่ม ที่ผสมแอลกอฮอล์ (3) ส่งเสริมให้มีการลด ละ
เลิกการพนันทุกชนิดในพื้นที่ และ 2) ด้านการเพิ่ม
สวัสดิการทางสังคมเท่าที่สามารถทำได้ ได้แก่ (1)
ในปีที่ผ่านมาไม่มีเยาวชนในพื้นที่ที่อายุ 18 ปี หรือ
ต่ำกว่า ตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร (2) มีการช่วย
เหลือผู้ไร้บ้าน ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้สูงอายุ คนพิการและ
คนจนที่มีชื่อในทะเบียนคนจนที่ยังคงขาดแคลน
ให้สามารถดำรงชีพอยู่ในชุมชนได้อย่างมีศักดิ์ศรี

ทั้งนี้จากคะแนน 12 ตัวชี้วัดข้างต้น ไม่มี
อบท. ใดเลยที่มีคะแนนสูงสุดทั้ง 12 ตัวชี้วัด โดย
อบท. ที่มีค่าคะแนนสูงที่สุด คือ อบต. นาออก ได้
คะแนนสูงสุดจำนวน 8 ตัวชี้วัด(รวม) และคะแนน
ที่น้อยที่สุดมี 2 แห่ง คือ 1) ทต. โนนสะอาดและ
2) ทม. โนนสูง-น้ำคำ ได้คะแนนสูงสุดจำนวน 3
ตัวชี้วัด(รวม) ส่วนระดับการดำเนินงานในแต่ละตัว
ชี้วัดมีทั้งเหมือนและแตกต่างกันดังที่กล่าวไว้แล้ว

2. ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงาน
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ อบท.
มีรายละเอียดที่สำคัญ ดังนี้

ปัจจัยแรก การบริหารงานและวัฒนธรรม
องค์กรแบบมีส่วนร่วม อบท. ที่ประสบความสำเร็จ
ในการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง พบว่าจะเป็นองค์กรที่มีการบริหารงาน

โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งบุคลากรภายในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งมีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาแบ่งออกเป็น 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา ข้าราชการประจำและบุคลากรอื่นในองค์กรรวมถึงประชาชนในท้องถิ่น โดยสามารถวิเคราะห์การบริหารงาน และวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมภายในองค์กร เป็นการบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานภายในองค์กรของส่วนงานต่างๆ ตลอดจนการวางแผนและจัดทำแผนการพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม และ 2) การมีส่วนร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น เป็นการบริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งการเสนอปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการเลือกและเสนอโครงการพัฒนาเพื่อส่งต่อข้อมูลไปสู่การจัดทำเป็นแผนพัฒนาประจำปี รวมถึงข้อบัญญัติต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อประชาชนและการพัฒนาท้องถิ่นโดยวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมนี้ได้เกิดขึ้นจากความสมัครใจ ไม่มีการบังคับหรือถูกล่อลวงด้วยผลประโยชน์ส่วนตัว แต่เกิดขึ้นจากความปรารถนาที่จะเห็นองค์กรและท้องถิ่นที่ตนเองอยู่อาศัยมีสภาพที่ดีขึ้นซึ่งแน่นอนว่าบรรยากาศในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรต้องมีความสามารถในการจูงใจเชิงบวก จิตใจเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่สอง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ดังที่ได้กล่าวถึงแล้วว่า ปัจจัยความสำเร็จส่วนแรกเกิดจากการบริหารและวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมที่ให้ความสำคัญกับหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ประเด็นต่อ

เนื่องคือ การบริหารงานของ อปท. ก็ไม่แตกต่างจากการบริหารงานองค์กรอื่นในแง่ที่ว่าภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารอปท. จะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จซึ่งภาวะผู้นำที่ดีจะส่งผลให้ได้รับความร่วมมืออย่างเข้มข้นจากบุคลากร โดยการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มุ่ง การบริหารงานเพื่อสร้างให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนจะทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงมีวิสัยทัศน์ ยึดหลักธรรมาภิบาล มีความมุ่งมั่น มีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานและการบริหาร อปท. ที่ทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรและประชาชน โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้หลักการสำคัญคือ หลักการเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ตลอดจนการเป็นผู้บริหารที่สามารถบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจัยที่สาม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก สืบเนื่องจากปัญหาและสิ่งที่ควรพัฒนาในท้องถิ่นมีมากมายประกอบกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นที่มีอย่างหลากหลายทำให้ อปท. โดยทั่วไปมักมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ เครื่องมือเครื่องจักรและบุคลากร ดังนั้น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ได้ช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาแบบบูรณาการซึ่งการดำเนินงานในลักษณะเช่นนี้ นอกเหนือจากช่วยให้ อปท. สามารถประหยัดงบประมาณได้แล้วยังทำให้เกิดการขยายขอบเขตของการพัฒนา (enlargement) ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขและบรรเทาทุกข์ของประชาชนได้มากยิ่งขึ้นรวมทั้งงานพัฒนาในพื้นที่บางอย่างองค์กรหรือหน่วยงานที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือซึ่งมี ความเชี่ยวชาญตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอาจทำได้ดีกว่า เช่น การ

สร้างความร่วมมือกับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อการพัฒนาอาชีพ การสร้างความร่วมมือกับสำนักงานการศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) การสร้างความร่วมมือกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด(อบจ.) สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เพื่อการพัฒนาด้านสวัสดิการต่างๆ เช่น การสร้างที่อยู่อาศัยสำหรับคนไร้บ้าน การขอรับการสงเคราะห์สำหรับผู้ยากไร้และกลุ่มเปราะบาง ตลอดจนกับการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรมูลนิธิหรือองค์กรที่มีได้แสวงหากำไรต่างๆ เพื่อการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ โดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เหล่านี้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาที่นอกเหนือจากการพัฒนาโดยใช้งบประมาณของ อบท. ในพื้นที่เอง

สรุปและอภิปรายผล

การดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาจังหวัดหนองบัวลำภู และอุดรธานี จำนวน 8 แห่ง พบว่า ระดับการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับต่างๆ ดังนี้ 1) ระดับไม่เข้าข่าย จำนวน 1 แห่ง คือ อบต. ป่าไม้งาม 2) ระดับเข้าใจ จำนวน 6 แห่ง คือ อบต. หนองหว้า ทต. โนนสูงเปลือย ทต. โนนสะอาด ทต. หนองไผ่ ทม. โนนสูง-น้ำคำ และ ทน. อุดรธานี และ 3) ระดับเข้าถึง จำนวน 1 แห่ง คือ อบต. นากอก ดังนั้น ในภาพรวมจะเห็นได้ว่าปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาเป็นแนวทางหลักที่สำคัญในการบริหารงานภาครัฐอย่างกรณีของ อบท. ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานศึกษาของ อภิชาติ พันธเสน (2560) และ วรเดช จันทรร (2554) ได้เสนอว่า หน่วยงานภาครัฐสามารถประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจ

พอเพียงในการบริหารงานได้ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาไปในทางสายกลาง การใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ส่วนปัจจัยความสำเร็จต่อการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ อบท. พบว่า ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยการบริหารงานและวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม เป็นการประสานพลังการทำงานของท้องถิ่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา ข้าราชการประจำและบุคลากรอื่นในองค์กร และประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาในระดับอื่นๆ ต่อไป สอดคล้องกับงานของสถาพร เริงธรรมและอัญชญา แสงแก้ว (2561) ที่ให้ความเห็นว่าการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดผลสำเร็จคือ วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในระบบเปิดหรือเน้นการมีส่วนร่วมโดยให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วน โดยเฉพาะการรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชนตลอดจนการเปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาและบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้น

นอกจากนี้ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ถือได้ว่าเป็นด้านที่มีความสำคัญมาก สืบเนื่องจากประการแรก เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากภายนอกจะเกิดขึ้นไม่ได้เช่นกันหากผู้บริหารองค์กรไม่ส่งเสริมและสนับสนุน ในลักษณะเช่นนี้ สอดคล้องกับงานของสมบัติ บุญเลี้ยงและคณะ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งพบว่า ผู้นำเป็นผู้ที่มี

อิทธิพลสูงสุดในกลุ่มหรือในองค์กร ส่วนในระดับอปท. ผู้นำท้องถิ่นที่ดีต้องสร้างความตระหนักร่วมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจในการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย สร้างทีมงานที่หลากหลายทั้งในและนอกองค์กรเปิดกว้างให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำจึงมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร สุดท้ายปัจจัยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เป็นกลไกสำคัญที่เสริมพลังให้การพัฒนาท้องถิ่นเกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกับองค์กรภาครัฐที่มีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชนทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนด้านการศึกษา ซึ่งนอกเหนือจากประโยชน์ เกิดขึ้นกับประชาชนในท้องถิ่นแล้ว องค์กรเครือข่ายยังได้ปฏิบัติงานตามภารกิจของตนเองอีกด้วย ดังนั้น การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จึงเป็นประโยชน์ร่วมกันของทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ อปท. ประชาชน และองค์กรเครือข่าย ซึ่งข้อค้นพบข้างต้น สอดคล้องกับงานของ เกติณี ประทุมสุวรรณ และคณะ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: กรณีศึกษาภาคกลางตะวันตก” พบว่าการมีเครือข่ายและการบริหารเครือข่ายนับเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งต่อความสำเร็จของการบริหารงานของ อปท. ซึ่งรวมถึงเรื่องการยกระดับการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ อปท. ที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กล่าวคือ ผู้นำซึ่งในที่นี้คือผู้บริหารอปท.เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จโดยเฉพาะการพัฒนาภาวะผู้นำ การสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่นรวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานทั้งในเรื่องของงบประมาณและความเชี่ยวชาญเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนในท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบที่เหมาะสมในการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของอปท. ในรูปแบบต่างๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ว่ารูปแบบที่เหมาะสมนั้น ควรเป็นอย่างไร มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อสร้างต้นแบบและออกแบบวิธีการสำหรับนำไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป อีกทั้งควรศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ เพื่อจะได้นำผลกระทบที่เกิดขึ้นเหล่านั้นไปเป็นประเด็นสำคัญเพื่อกำหนดนโยบายหรือแนวทางการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รัฐบาล ควรมีการทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของ อปท. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการบริหารงาน ทั้งภายในของ อปท. และการบูรณาการในการทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก เพื่อหนุนเสริมการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศไทย โดยมีศาสตราจารย์ ดร.อภิชัย พันธเสน เป็นหัวหน้าชุดโครงการและรองศาสตราจารย์ ดร. สถาพร เรืองธรรม เป็นหัวหน้าโครงการของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ชื่อโครงการวิจัย“การพัฒนาการบริหารงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ภายใต้การสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.) รวมถึงความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมในการศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ที่ไม่สามารถกล่าวถึงได้อย่างครบถ้วนซึ่งมีส่วนช่วยให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี จึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- เกศินี ประทุมสุวรรณ, อุสา สุทธิสาคร, พีรพัฒน์ พันศิริ, กมลทิพย์ คงประเสริฐอมร และรัชวินท์กั วิวัฏสกุลวงศ์. (2564). การประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: กรณีศึกษาภาคกลางตะวันตก. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 13(1), 202-229.
- โกวิท พวงงาม. (2552). *การปกครองท้องถิ่นไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). วิญญูชน.
- วรเดช จันทรศร. (2554). การน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการจัดการภาครัฐ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 2(2), 1-18.
- สถาพร เรืองธรรม และอัญญา แสงแก้ว. (2561). รายงานวิจัย การพัฒนาการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงขององค์กรบริหารส่วนตำบล และเทศบาลตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- สมบัติ บุญเลี้ยง, อารีย์ นัยพินิจ และรงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2555). ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, 29(2), 97-112.
- อภิชัย พันธเสน. (2564). *กรอบวิจัยกลาง “การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศไทย”*. สถาบันการจัดการเพื่อชนบทและสังคม.
- อภิชัย พันธเสน. (2560). *เศรษฐกิจพอเพียง: พระอัจฉริยภาพ และพระกรุณาธิคุณของในหลวงรัชกาลที่ 9* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยรังสิต.