

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดตัวแปร กรอบแนวคิดในการวิจัยและแนวทางการดำเนินงานวิจัยจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับยาเสพติด
 - 2.1.1 ความหมายและประเภทของยาเสพติด
 - 2.1.2 นโยบายการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตามแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติด
 - 2.1.3 แนวคิดเชิงยุทธศาสตร์การต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดของรัฐบาลยุคปัจจุบัน
 - 2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตามยุทธศาสตร์การต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 2.2.1 ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น
 - 2.2.2 การปฏิบัติงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 2.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น
 - 2.2.4 การมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 - 2.3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม
 - 2.3.2 ลักษณะและขั้นตอนการมีส่วนร่วม
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม
- 2.5 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับยาเสพติด

2.1.1 ความหมายและประเภทของยาเสพติด

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ยาเสพติด หมายถึง ยาหรือสารเคมีที่เสพเข้าสู่ร่างกายแล้วทำให้เกิดพิษเรื้อรังแก่ผู้เสพ ทำให้ร่างกายและจิตใจเสื่อมโทรม มีอาการผิดปกติหรือทรมาณเมื่อขาดยา สารบางอย่างที่เป็นยาเสพติดอาจไม่ทำให้เกิดอาการขาดยาทางร่างกายแต่เป็นการเสพติดทางจิตใจได้

เช่น นุหรี เหล้า กัญชา ซึ่งหากไม่ได้เสพจะมีอาการหงุดหงิด โมโห ฉุนเฉียว กระวนกระวาย อารมณ์ไม่แจ่มใสจิตใจขุ่นข้อง

พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พุทธศักราช 2522 ได้ให้ความหมายของยาเสพติดให้โทษว่า หมายถึง สารเคมี หรือวัตถุชนิดใดๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าวิธีกิน ดม สูบ ฉีดหรือด้วยประการใดๆ แล้ว ทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจในลักษณะสำคัญ เช่น ต้องการเพิ่มขนาดการเสพขึ้นเรื่อยๆ มีอาการอยากยาเมื่อขาดยา มีความต้องการเสพทั้งทางร่างกายและจิตใจตลอดเวลา และมีสุขภาพทั่วไปจะทรุดโทรมลงกับให้รวมตลอดถึงสารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติดให้โทษดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 จะได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ไม่ได้หมายถึง ยาสามัญประจำบ้าน ตามคำரா ตามกฎหมายว่าด้วยยาที่มียาเสพติดให้โทษผสมอยู่

ในปัจจุบันนี้ พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2522 โดยประกาศของกระทรวงสาธารณสุขได้ระบุชื่อยาเสพติดไว้ทั้งสิ้น 104 ชนิด และวัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตประสาทอีก 4 ประเภท 42 ชนิด รวมเป็น 146 ชนิด การแบ่งประเภทของยาเสพติดกระทำได้หลายวิธี แต่ที่นิยมกันมากมี 2 วิธีคือ

1) แบ่งตามแหล่งที่เกิด แบ่งออกได้เป็น

(1) ยาเสพติดธรรมชาติ เป็นสารที่กลั่นหรือสกัดได้จากพืชบางชนิดโดยตรง เช่น ฝิ่น เฮโรอีน กัญชา รวมทั้งการนำสารจากพืชเหล่านั้นมาปรุงเป็นอย่างอื่น โดยกรรมวิธีทางเคมี เช่น มอร์ฟิน เฮโรอีน ซึ่งทำมาจากฝิ่น เป็นต้น

(2) ยาเสพติดสังเคราะห์ เป็นสารที่ผลิตขึ้นในห้องปฏิบัติการด้วยกรรมวิธีทางเคมี นำมาใช้แทนยาเสพติดธรรมชาติ เช่น เทรนดิน ไฟเซปโตน เมธาโดน เป็นต้น

2) แบ่งตามฤทธิ์ของยาที่มีต่อร่างกายมนุษย์ แบ่งออกได้เป็น

(1) ออกฤทธิ์กดประสาท ได้แก่ ยาที่ออกฤทธิ์ทางกดประสาท เมื่อเสพแล้วทำให้คลายความทรมาน ช่วยบรรเทาความเจ็บปวดทางร่างกาย บรรเทาความว้าวุ่นทางจิตใจ ทางอารมณ์ ช่วยคลายความหมกมุ่น ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นสุข เช่น ฝิ่น มอร์ฟิน เฮโรอีนเซโคบาร์บิทัล เป็นต้น

(2) ออกฤทธิ์กระตุ้นประสาท ได้แก่ ยาเสพติดที่ออกฤทธิ์ในทางกระตุ้นเร่งเร้าประสาทและสมอง ในขณะที่ยาออกฤทธิ์ ทำให้ผู้เสพเพิ่มพูนความสามารถชั่วระยะเวลาหนึ่ง ช่วยเพิ่มความมั่นใจในตัวเอง ทำให้เกิดความสุข จิตใจปลอดโปร่ง เช่น โคเคอีน คาเฟอีน

(3) ออกฤทธิ์หลอนประสาท ได้แก่ ยาที่ทำให้ประสาทสัมผัสสูญเสียสมรรถภาพ เกิดความรู้สึกในทางสัมผัส ประสาทโดยไม่มีสิ่งเกิดขึ้นจริง เช่น เห็นภาพหลอน ได้ยินเสียงต่างๆ ที่ไม่มีเสียง คิดว่าตนเป็นผู้วิเศษเหินเดินอากาศได้ แอลเอสดี ดีเอ็มที เป็นต้น

(4) ออกฤทธิ์ผสมผสานกัน ออกฤทธิ์ต่อระบบประสาทผสมกันไป อาจออกฤทธิ์กดประสาท กระตุ้นประสาท หรือหลอนประสาทพร้อมกันไป เช่น กัญชา เมื่อเสพอยู่จำนวนน้อยจะกดประสาทอยู่ชั่วระยะหนึ่ง เมื่อเสพมากขึ้นจะกลายเป็นพืชหลอนประสาทต่อไปได้

จึงสรุปได้ว่ายาเสพติด หมายถึง ยาหรือสารเคมีที่เสพเข้าสู่ร่างกายแล้วทำให้เกิดพิษเรื้อรังแก่ผู้เสพ ทำให้ร่างกายและจิตใจเสื่อมโทรม มีอาการผิดปกติหรือทรมานเมื่อขาดยา สารบางอย่างที่เป็นยาเสพติดอาจไม่

ทำให้เกิดอาการขาดยาทางร่างกายแต่เป็นการเสพติดทางจิตใจได้ เช่น บุหรี่ เหล้า กัญชา เป็นต้น ซึ่งหากไม่ได้เสพจะมีอาการหงุดหงิด โมโห อุนเฉียว กระวนกระวาย อารมณ์ไม่แจ่มใสจิตใจงุ่นงัง แบ่งประเภทตามแหล่งที่เกิด ได้ 2 ประเภท คือ ยาเสพติดธรรมชาติ และยาเสพติดสังเคราะห์ แบ่งตามลักษณะการออกฤทธิ์ได้ 4 ประเภท คือ ประเภทออกฤทธิ์กดประสาท ออกฤทธิ์กระตุ้นประสาท ออกฤทธิ์หลอนประสาทและออกฤทธิ์ผสมผสานกัน

2.1.2 นโยบายการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตามแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติด

แนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดปรากฏขึ้นครั้งแรกในการประชุมระดมความคิดกำหนดแนวทางเพื่อเอาชนะยาเสพติดเมื่อวันที่ 10-11 มีนาคม 2544 ที่จังหวัดเชียงราย (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2544) พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีได้กล่าวในการประชุมว่า “เราจะใช้ยุทธศาสตร์ที่เรียกว่าพลังแผ่นดิน พระเจ้าอยู่หัวของเราทรงพระนามว่า ภูมิพล แปลว่าพลังแผ่นดิน เราใช้พลังตรงนี้มาช่วยทำให้บ้านเราหลุดพ้นจากภาวะวิกฤต”

นายแพทย์ประเวศ วะสี (สำนักงาน ป.ส.ส., 2544) ได้ให้ความหมายของพลังแผ่นดินและกลไกขับเคลื่อนพลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดในสารถึงนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 1 พลังแผ่นดินเกิดจากการผนึกของพลังทั้ง 5 ได้แก่

- 1) พลังทางสังคม เกิดจากการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำ ของคนไทยในทุกพื้นที่ ทุกองค์กรและทุกเรื่อง
- 2) พลังวัฒนธรรม วัฒนธรรมเป็นรากฐานของสังคม ต้องนำมาสร้างพลังงานแผ่นดิน
- 3) พลังศีลธรรม สังคมที่ปราศจากศีลธรรมไม่มีพลัง นี่คือพลังของความถูกต้อง
- 4) พลังของการจัดองค์กร (organization) ประเทศไทยขาดการจัดองค์กรที่ดี จึงไม่มีพลัง ทั้งภาครัฐ เอกชน การศึกษา ศาสนา
- 5) พลังทางปัญญา สังคมจะใช้ภูมิปัญญาดังเดิมอย่างเดียวไม่พอ ต้องสามารถเรียนรู้

จากความหมายของพลังแผ่นดินที่นายแพทย์ประเวศ วะสี ได้ให้ไว้ที่สำคัญคือ การจัดองค์กรของประเทศไทยยังไม่ดี กลไกที่จะขับเคลื่อนพลังงานทางสังคมเป็นบทบาทหน้าที่ของทุกภาคทุกส่วนของสังคม ประกอบด้วย ภาคชุมชน ภาครัฐ ภาคการศึกษาและวิชาการ ภาคการศาสนา ภาคองค์กรเอกชน ภาคสื่อสารมวลชน ภาคธุรกิจและภาคความมั่นคง ซึ่งจะต้องสร้างสรรค์พลังทุกด้านให้เกิดขึ้นในองค์กรในหน่วยงาน และเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายกับภาคส่วนอื่น ๆ ของสังคม จนเกิดเป็นเครือข่ายพลังแผ่นดินหรือภูมิพลังเพื่อเอาชนะวิกฤติชาติ

จากแนวคิดการใช้พลังแผ่นดินหรือภูมิพลังดังกล่าว หลังจากที่ได้มีการประชุมระดมความคิดกำหนดแนวทางเพื่อเอาชนะยาเสพติดที่จังหวัดเชียงรายแล้ว ในวันที่ 31 พฤษภาคม 2544 นายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งนายกรัฐมนตรีที่ 119/2544 กำหนดแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติด โดยมีแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ 3 ประการได้แก่

1) ดำเนินนโยบายการดำเนินงานโดยหลักการป้องกันนำหน้าการปราบปราม ผู้เสพต้องได้รับการบำบัดรักษา ผู้ค้าต้องได้รับการลงโทษอย่างเด็ดขาด ตัดวงจรด้านการใช้ (Demand) ออกจากวงจรตัวหรือ Supply ด้วยการควบคุมตัวยาเสพติดและสารเคมีที่ใช้ในการผลิตยาเสพติด ตัดวงจรออกจากวงจรการค้ายาเสพติดด้วยการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ ป้องกันมิให้มีการเสพยาเสพติดด้วยการสร้างพลังแผ่นดินในระดับหมู่บ้านชุมชนและการสร้างภูมิคุ้มกันให้เด็กและเยาวชน

2) ทุกองค์กรในสังคมจะต้องผนึกกำลังร่วมกันให้เป็นพลังแผ่นดิน เพื่อเอาชนะยาเสพติดให้ได้โดยเร็ว โดยทุกภาคส่วนของสังคมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนหน่วยงาน องค์กรทุกรูปแบบจะต้องเข้าร่วมกันแก้ปัญหาด้วยความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะแก้ไขปัญหาเสพติด

3) การบริหารจัดการในลักษณะองค์กรเครือข่ายการทำงานร่วมกัน (Network organization) โดยการประสานการทำงานให้เชื่อมโยงกันในทุกระดับ ทั้งความสัมพันธ์ในแนวนอนระหว่างหน่วยงานส่วนกลางด้วยกัน หน่วยงานในระดับพื้นที่และความสัมพันธ์ในแนวตั้งระหว่างหน่วยงานขององค์กรส่วนกลางกับหน่วยงานองค์กรในพื้นที่ จนกระทั่งถึงหมู่บ้านชุมชนซึ่งเป็นรากฐานของสังคม

แนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติด มี 9 ประการ ได้แก่ การปลูกพลังแผ่นดินและการป้องกัน การควบคุมตัวยาและสารเคมีการปราบปราม การบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ การข่าว การอำนวยความสะดวกและประสานงานการปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ความร่วมมือระหว่างประเทศและการวิจัย พัฒนาและติดตามประเมิน โดยให้ทุกส่วนราชการ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจถือว่าการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดเป็นภารกิจเร่งด่วน และเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะต้องร่วมกันแก้ปัญหาให้บรรลุผล

หลังจากที่นโยบายแนวทางใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติด ได้ประกาศใช้ต่อมาในวันที่ 15 กรกฎาคม 2544 ได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 228/2544 เรื่องแผนปฏิบัติการเพื่อเอาชนะยาเสพติด กำหนดแผนงานรองรับ 7 แผนงานเพื่อดำเนินการตามนโยบายแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติด ได้แก่ แผนสกัดกั้นยาเสพติดพื้นที่ ชายแดน แผนการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ในระดับพื้นที่ แผนการรณรงค์ป้องกันยาเสพติด แผนการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานศึกษา แผนการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แผนการปราบปรามยาเสพติด และแผนการบริหารจัดการกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลักและหน่วยงานรับผิดชอบและสนับสนุน

ดังนั้นจึงสรุปว่า ในการวิเคราะห์นโยบายแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดในครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาในเนื้อหาของนโยบายแนวทางการใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดทั้ง 9 ประการ ได้แก่ การปลูกพลังแผ่นดินและการป้องกัน การควบคุมตัวยาและสารเคมี การปราบปราม การบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ การข่าว การอำนวยความสะดวกและประสานงานการปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ความร่วมมือระหว่างประเทศ และการวิจัยพัฒนา และติดตามประเมินผล มอบหมายให้หน่วยงานรับผิดชอบหลักที่มีหน้าที่โดยตรงในการนำนโยบายแนวทางใช้พลังแผ่นดินเพื่อเอาชนะยาเสพติดไปปฏิบัติ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจัดว่าเป็นองค์กรหลักในระดับพื้นที่ และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจัดว่าเป็นพลังของแผ่นดิน จึงต้องนำเอาปัญหาเสพติดเข้ามาดำเนินการหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการป้องกันและ

แก้ไขปัญหา เพื่อให้พื้นที่ปลอดจากยาเสพติด ลดปัญหาสังคมที่จะเกิดจากการแพร่ระบาดของยาเสพติดได้ และเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่

2.1.3 แนวคิดเชิงยุทธศาสตร์การต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดของรัฐบาลยุคปัจจุบัน

ศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ (2548) ได้สรุปแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์การต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด ดังนี้

(1) การตัดวงจรปัญหา 3 วงจร คือ Supply – Demand – Potential Demand โดยให้แยกความต้องการ Demand ออกจาก Supply ด้วยการควบคุมตัวยาและผู้ค้าผู้ผลิต บำบัดผู้เสพ/ผู้ติด ป้องกันกลุ่มเสี่ยง

(2) กำหนดพื้นที่เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ โดยแบ่งออกเป็น 4 พื้นที่ ได้แก่ พื้นที่นอกประเทศ ซึ่งเป็นพื้นที่ผลิต พื้นที่ชายแดน ซึ่งเป็นพื้นที่นำเข้า และสกัดกั้น พื้นที่ตอนใน ซึ่งเป็นพื้นที่การค้า พื้นที่ใจกลางหรือเขตเมือง (Heartland) ซึ่งเป็นพื้นที่การค้า กระจายตัวและตลาดยาเสพติด

(3) บริหาร โดยระบบ Area Approach และบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ (ผู้ว่า CEO)

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตามยุทธศาสตร์การต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด

ประกอบด้วยยุทธศาสตร์หลัก 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1) ยุทธศาสตร์การควบคุมตัวยาและผู้ค้ายาเสพติด (Supply) โดยดำเนินการ

- Re X-Ray ค้นหาผู้ค้า/ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดทุกรายโดยแยก
- ผู้ค้า รายใหญ่/รายสำคัญ/เครือข่ายจับกุมดำเนินคดีทุกราย
- ผู้เสพรายใหม่ นำเข้ารับการบำบัดรักษาตามกระบวนการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
- ผู้เสพรายเก่า/ผู้ติดยาเสพติด นำเข้าสู่ระบบบำบัดในระบบและกระบวนการที่เหมาะสม ทุกราย

เหมาะสม ทุกราย

- ติดตามดูแล ช่วยเหลือผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ให้ความรู้ พัฒนาอาชีพและส่งเสริมให้ มีงานทำ พร้อมกับประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณ

- จัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั่วถึงในทุกกลุ่มประชากร
- ส่งเสริมผู้ประสานพลังแผ่นดินให้เข้มแข็ง และเสริมสร้างศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

2) ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหายาเสพติด (Demand)

- ดำเนินการ Re X-Ray ตรวจสอบ ค้นหาผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดทุกคนในทุกพื้นที่ด้วยการให้ผู้ประสานพลังแผ่นดินร่วมกับคณะกรรมการหมู่บ้าน/ชุมชนประชาคมหมู่บ้าน/ชุมชน มีส่วนร่วม ดำเนินการนำผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดเข้าสู่ระบบบำบัดรักษาที่เหมาะสม เช่น ให้ได้อย่างน้อยอำเภอ/กิ่งอำเภอละ 10 ราย เป็นต้น

-รณรงค์ป้องกันและสร้างกระแสพลังแผ่นดิน ในการร่วมเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด โดยส่งเสริมให้ ผู้ประสานพลังแผ่นดิน ให้ข้อมูลข่าวสาร ชี้เบาะแส ตรวจสอบ ควบคุมพื้นที่ที่มีมีการแพร่ระบาดของยาเสพติด

-พัฒนาระบบการส่งต่อผู้ป่วยให้เข้ารับการรักษาอย่างรวดเร็ว ภายใต้การประสานงานด้วยการบูรณาการร่วมกันทุกภาคส่วน

-ดำเนินการคัดกรองจำแนกผู้เสพ/ผู้ติดให้ชัดเจนแล้วให้การบำบัดตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ

-ติดตามดูแล ช่วยเหลือผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด ภายหลังจากการบำบัดรักษา ให้ความรู้ พัฒนาอาชีพและส่งเสริมให้มีงานทำ พร้อมกับประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณ

3) ยุทธศาสตร์การป้องกันกลุ่มผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด(Potential Demand)

โดยการรณรงค์ให้เด็ก เยาวชน นักเรียน นักศึกษา ที่หลงผิดไปใช้หรือเกี่ยวข้องกับยาเสพติด โดยค้นหาผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดทั้งรายเก่า/รายใหม่ สัมผัสใจเข้ารับการ บำบัดรักษาฟื้นฟู

-ชุมชนหรือหน่วยงานในพื้นที่จัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาคเอกชน/ภาคประชาชน จัดกิจกรรมทางเลือก เช่น ดนตรี กีฬา ศิลปวัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และจัดหางาน/รายได้พิเศษช่วงปิดภาคเรียน เพื่อส่งเสริมให้เด็กและเยาวชน นักเรียน นักศึกษาใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

-กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ To Be Number One

-ควบคุมแหล่งมั่วสุ่ม ทั้งในเขตชุมชน และเขตเมืองอย่างเข้มงวดมิให้มีการรวมกลุ่มเป็นแก๊งต่างๆได้

4) ยุทธศาสตร์บริหารจัดการอย่างบูรณาการ ในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ได้ดำเนินการเป็นลำดับขั้นตอน (Roadmap) รวมทั้งกำหนดการปฏิบัติการ (Operation) รองรับเป็นระยะเพื่อให้มีเป้าหมายทางยุทธศาสตร์และผลทางปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถประเมินสถานการณ์และการดำเนินงานได้อย่างทันที

ก. Roadmap การต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติด

เพื่อให้มีขั้นตอนและแนวทางการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ คณะรัฐมนตรีและศูนย์อำนวยการเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ (ศตส.) จึงได้กำหนด Roadmap การต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดเป็นระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ยึดพื้นที่ แยกสลาย ทำลายวงจรยาเสพติด (1 กุมภาพันธ์ – 30 เมษายน 2546) กำหนดเป้าหมาย คือ หยุดยั้ง กวาดล้าง ทำลายการค้า การแพร่ระบาดของยาเสพติดทุกพื้นที่

ด้วยการแยกทำลายวงจรปัญหา ตัดวงจรการเสฟ ออกจากวงจรการค้าโดยการกดดันให้ผู้ค้ายาเสฟคิด ผู้เสฟ/ผู้คิด ยาเสฟคิดเปิดเผยตัว และปราบปรามขั้นเด็ดขาดกับผู้ที่ยังคงมีพฤติกรรม

ระยะที่ 2 พื้นฟู ดูแล พัฒนา สร้างความเข้มแข็งพลังแผ่นดินและชุมชน (1 พ.ศ. – 2 ธ.ศ. 2546) โดยมีเป้าหมายจัดการแพร่ระบาดของยาเสฟคิดในหมู่บ้าน/ชุมชน ให้หมดสิ้นไป หรือเบาบางลงจนอยู่ในระดับที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการค้าในชีวิตโดยปกติของประชาชน และประชาชนเกิดความพึงพอใจต่อการต่อสู้กับปัญหาเสฟคิด

ระยะที่ 3 ดำรงความเข้มแข็งของพลังแผ่นดินและชุมชนในการเอาชนะ ยาเสฟคิดอย่างยั่งยืน (3 ธ.ศ. 46 - 30 ก.ย. 47) มีเป้าหมายคือ ดำรงความเข้มแข็งของพลังแผ่นดินและชุมชนในการเอาชนะยาเสฟคิดอย่างยั่งยืน

ระยะที่ 4 การเฝ้าระวังปัญหาเสฟคิดและสร้างอย่างยั่งยืนให้ต่อเนื่อง (พ.ศ. 2548) กำหนดเป้าหมาย มุ่งที่จะเอาชนะปัญหาเสฟคิดให้ได้ผลอย่างยั่งยืนและมีระบบเฝ้าระวังปัญหา ยาเสฟคิดที่มีประสิทธิภาพ

ข. การปฏิบัติการพลังแผ่นดิน

-เริ่มจากปฏิบัติการนับถอยหลัง 60 วัน กับการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสฟคิด (1 พ.ย. – 2 ธ.ศ. 46) มีวัตถุประสงค์เพื่อเร่งรัดการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนำไปสู่การจัดงานรวมพลังแผ่นดินชื่นชมผลการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสฟคิด (ประกาศชัยชนะยาเสฟคิด) ในวันที่ 3 ธันวาคม 2546

- ปฏิบัติการพลังแผ่นดิน ร่วมกวาดล้างยาเสฟคิด ครั้งที่ 1 (8 มี.ค. – 5 มิ.ย. 47) โดยมีเป้าหมาย การตรวจสอบและดำเนินการต่อเป้าหมายที่ยังหลงเหลืออยู่ในพื้นที่ การเร่งรัดสร้างชุมชนเข้มแข็งในพื้นที่ ที่ต้องเสริมความเข้มแข็งเป็นกรณีพิเศษหรือพื้นที่ที่ยังคงมีปัญหา

- ปฏิบัติการพลังแผ่นดิน ร่วมกวาดล้างยาเสฟคิด ครั้งที่ 2 (4 ต.ค. – 3 ธ.ศ. 47) โดยมีเป้าหมาย การขจัดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสฟคิดให้หมดสิ้นไปและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนต่อเจตนารมณ์และนโยบายของรัฐบาลที่จะดำเนินการอย่างแน่วแน่ ต่อเนื่องและจริงจัง เฝ้าระวังปัญหา ยาเสฟคิดไม่ให้หวนกลับมาอีก

- ปฏิบัติการพลังแผ่นดิน ร่วมกวาดล้างยาเสฟคิด ครั้งที่ 3 (1 เม.ย. – 30 มิ.ย. 48) โดยมีเป้าหมาย การขจัดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสฟคิดที่หลงเหลืออยู่ให้หมดสิ้นไปและสร้างระบบ เฝ้าระวังปัญหาเสฟคิด เพื่อเฝ้าเตือนภัยและความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนต่อเจตนารมณ์และนโยบายของ รัฐบาลที่จะดำเนินการอย่างแน่วแน่ ต่อเนื่องและจริงจังต่อปัญหาเสฟคิดไม่ให้หวนกลับมาอีก

-ปฏิบัติการพลังแผ่นดิน ร่วมกวาดล้างยาเสฟคิด ครั้งที่ 3 (1 ต.ค. – 31 ธ.ศ. 48) โดยมีแนวคิดในการปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดพื้นที่เป้าหมายที่ชัดเจน โดยใช้ข้อมูลรายงานจากระบบ เฝ้าระวัง เพื่อปฏิบัติการให้ตรงจุดหมาย
2. ติดตาม ควบคุม ดูแลโดยเน้นหนักในกลุ่มบุคคลที่เป็นผู้ค้า ผู้เสฟ และ กลุ่มเสี่ยง ที่ยังมีพฤติกรรมอยู่

3. นำมาตรการจัดระเบียบสังคมมาใช้ในการควบคุมและขจัดแหล่งมั่วสุม โดยมีคณะทำงานที่ชัดเจนทุกระดับ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อตรวจตราและบังคับใช้กฎหมาย
4. เร่งรัดพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติดให้ผ่านเกณฑ์ชี้วัด และยกระดับหมู่บ้าน/ชุมชนที่เข้มแข็งแล้วให้เป็นศูนย์เรียนรู้ต้นแบบ อย่างน้อยอำเภอละ 10 หมู่บ้าน/ชุมชน โดยกระจายไปทุกตำบล
5. ใช้กลไกและกระบวนการแก้ไขปัญหายาเสพติด (ศตจ.) ในการช่วยเหลือ คู่และผู้เสพ ผู้ค้าที่เลิกพฤติกรรมแล้ว ให้สามารถช่วยเหลือตัวเองและครอบครัวได้
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เป็นเวทีเครือข่ายกลุ่มเยาวชนทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า นโยบายและยุทธศาสตร์การต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดของรัฐบาล ได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนที่มุ่งหวังให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างจริงจัง มีการติดตามประเมินผล และมีการกำหนดกลวิธีการดำเนินงานตามห้วงเวลา หรือที่เรียกว่า Roadmap ที่ดำเนินการมาแล้ว 4 ระยะ พร้อมทั้งยังกระตุ้นให้เกิดความเข้มข้นในการปฏิบัติงานด้วยการกำหนดเป็นปฏิบัติการหลังแผนดิน ร่วมกวาดล้างยาเสพติด ซึ่งดำเนินการแล้ว 4 ครั้ง แต่ครั้งมีการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายในการดำเนินการอย่างชัดเจน จะเห็นได้ว่าปัญหายาเสพติดยังคงพร้อมที่จะกลับมาแพร่ระบาดในชุมชนได้ทุกเมื่อ ถ้าหากไม่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญคือปฏิบัติการที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากประชาชน หน่วยงานต่างๆ ที่รู้จักกันในนาม “พลังแผ่นดิน” ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรแกนหลักในการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น จึงต้องมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด เป็นอย่างมาก ด้วยการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงานที่จัดทำไว้ ร่วมในการติดตามประเมินผล และการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ตาม Roadmap และยุทธศาสตร์สี่ด้าน คือ ยุทธศาสตร์การควบคุมตัวยาและผู้ค้ายาเสพติด (Supply) ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหายูเสพ/ผู้คดียาเสพติด (Demand) ยุทธศาสตร์การป้องกันกลุ่มผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด (Potential Demand) และยุทธศาสตร์บริหารจัดการอย่างบูรณาการในปฏิบัติการหลังแผนดินขจัดสิ้นยาเสพติด โดยการใช้ศักยภาพที่เป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการและการสละเวลาในการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดสัมฤทธิ์ผลได้ ดังนั้นการศึกษารั้วนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเชิงการบริหาร เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่จะเอื้อให้เกิดประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหายาเสพติดได้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดจากการใช้หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) โดยรัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองและจัดทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาต่างๆของท้องถิ่นด้วยตนเองโดยท้องถิ่น

หรือเรียกว่า เป็นการปกครองตนเองโดยท้องถิ่น (Local Self-government) ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

Daniel Wit (อ้างในชวงส์ ฉายะบุตร, 2539) นิยามว่าการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น สร้างโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองท้องถิ่นร่วมกัน หรืออำนาจบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่น แล้วรัฐบาลท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์การของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

วิลเลียม วี. ฮอลโลว (Holloway, 1951) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการปกครองตนเองของชุมชนแห่งหนึ่งแห่งใดที่มีองค์การเกิดขึ้นทำหน้าที่กำหนดพื้นที่ที่มีอำนาจในการบริหารด้านการคลัง มีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและมีสภาท้องถิ่นเป็นองค์การสำคัญ

อุทัย หิรัญโต (อ้างในชัยยศ ทะไกรราช, 2547) ให้ความหมายว่า การปกครองที่รัฐมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง จัดการปกครองและดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการประชาชนในถิ่นของตนเอง การบริหารงานท้องถิ่นมีการจัดองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งเข้ามาทั้งหมด หรือบางส่วน มีความอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลจะต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐไม่ได้ เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการจึงสามารถสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของชุมชนใดชุมชนหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของประชาชนส่วนรวมในท้องถิ่น โดยรัฐบาลกลางเข้าควบคุมบางส่วนของท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความมั่นคงของประเทศชาติ สาระสำคัญอยู่ที่การที่รัฐบาลได้ให้อิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง บริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลและการเงินการคลังของตนเองแก่องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งย่อมต้องทำให้การดำเนินการแก้ไขปัญหา พัฒนาท้องถิ่นเกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นการดำเนินงานที่ต้องเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาการความพยายามในการแก้ไขปัญหาขององค์กรที่มีอิสระในการตัดสินใจดังกล่าว ว่าได้ใช้โอกาสนั้นในการแก้ไขปัญหาเสพติดได้อย่างไร โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่

2.2.2 การปฏิบัติงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทสำคัญในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ในการจัดบริการด้านสาธารณสุขเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองซึ่งครอบคลุมงานทางด้านสุขภาพ โดยมีอิสระในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารงาน บริหารบุคคล บริหารการเงิน การคลังของตนเองในฐานะนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาท้องถิ่น ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2538 เป็นต้นมานั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้าน

สุขภาพหรือด้านสาธารณสุขตามนัยแห่งกฎหมายดังกล่าวนี้ไว้หลายประการ กล่าวคือจากการศึกษาของปรีชา สัมรัมย์ (2541) และบุญเลิศ ยอดสะเท็น (2543) พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังคงมองปัญหาชุมชนในวงจำกัดและเน้นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่าจากการที่มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับด้านสุขภาพเพียง 8.2 เท่านั้น ถึงแม้จากการศึกษาของวนิดา วิระกุล, ถวิล เลิกชัยภูมิ (2543) จะพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการยอมรับในบทบาทด้านการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนา การจัดทำแผนเพื่อแก้ไขปัญหา การจัดบริการระดับสาธารณสุขตำบล/หมู่บ้าน การจัดให้มีข้อมูลข่าวสารและการบริหารงบประมาณในงานด้านสาธารณสุขก็ตาม แต่การปฏิบัติตามบทบาทยังอยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกับการศึกษาของสำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข (2541) ที่พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุกระดับเห็นว่าเป็นไปได้ในการถ่ายโอนสถานอนามัยและงานด้านสาธารณสุข ให้อยู่ในความดูแลขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมทางด้านทรัพยากร งบประมาณที่มีแหล่งรายได้ที่ใช้สนับสนุน แต่การสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาสาธารณสุขปัจจุบันพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดสรรเพื่อการพัฒนาสาธารณสุขน้อยมาก โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว มีการศึกษาวิจัยหลายงานที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยสรุปมีรายละเอียดดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจในโครงสร้าง บทบาทและรายได้ซึ่งจะเป็นรากฐานในการตัดสินใจเลือกดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งพบว่าเป็นปัจจัยสำคัญจากการศึกษาของสุรเกียรติ์ ฐิตะฐาน (2538) ที่ศึกษาความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น การศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนางานด้านสาธารณสุข ระดับตำบล ตำบลท้ายตลาด อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี (2540) การศึกษาการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ของจังหวัดขอนแก่นของปรีชา สัมรัมย์ (2541) การศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการวางแผนพัฒนาสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ของบุญเลิศ ยอดสะเท็น (2543) และการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทด้านสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี ของสุวพีร์ ภูพัฒน์วิบูลย์, สร้อยทอง ย้อยดี (2544)

2. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการวางแผนแก้ไขปัญหาและพัฒนา ที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน เนื่องจากไม่ได้นำข้อมูลปัญหาความต้องการจากประชาชนหรือประสานงานด้านข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ๆ ในชุมชนมาพิจารณาในการจัดทำแผน ซึ่งพบว่ามีผลสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ที่ศรินทร์ชา ราวา, ปรีดา โนวฤทธิ์ (2540) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลกับการพัฒนางานด้านสุขภาพที่พบว่ากรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เข้าใจปัญหาการเจ็บป่วยและเห็นประโยชน์ของการป้องกันโรคและงานด้านสาธารณสุข แต่ไม่รู้วิธีการจัดทำแผนงบประมาณมาเสริม การศึกษาของปรีชา สัมรัมย์ (2541) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดแผนพัฒนาตำบลของจังหวัดขอนแก่น พบว่าปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคือ ขาดการวางแผนและการจัดทำแผนพัฒนาตำบลในด้านสาธารณสุข นอกจากนี้บุญเลิศ ยอดสะเท็น (2543) ศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการวางแผนพัฒนาสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลส่วน

ใหญ่จะต้องการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ส่วนแผนการปฏิบัติด้านส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคต้องการจัดทำน้อยที่สุด

3. องค์การบริหารส่วนตำบล มักจะมีได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองทำให้การวางแผนพัฒนาตำบล ขาดข้อมูลสำคัญที่มาจากความต้องการของประชาชนโดยตรง จะเห็นได้จากการศึกษาสำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข (2541) ได้ศึกษารูปแบบทางเลือกการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขสู่องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งพบว่าปัญหาของการดำเนินงานด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุกระดับชั้นส่วนมากเป็นปัญหาด้านขาดความร่วมมือจากประชาชน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของบุญเลิศ ยอดสะเท็น (2543) ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลถูกประชาชนมองว่าไม่มีคุณภาพไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีเท่าที่ควรและการดำเนินงานมักจะขาดความยั่งยืนในที่สุด (ประมวล รุ่งเสรี, 2541) และจากการศึกษาของวิเชียร แสงโชติ (2544) ศึกษาการมีส่วนร่วมของสมาชิกสหกรณ์ที่มีผลต่อความเข้มแข็งขององค์กรในจังหวัดขอนแก่น พบว่าสมาชิกมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นคณะกรรมการ ร่วมในการกำหนดข้อบังคับเท่านั้น ทำให้้องค์กรยังไม่มีความเข้มแข็งโดยพิจารณาจากการที่สมาชิกไม่เข้าใจในหลักการและวัตถุประสงค์ขององค์กร สมาชิกไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามหลักการขององค์กร ขาดแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีทุนเพิ่มน้อยกว่าการมีหนี้สินและปัญหาที่เกิดขึ้นยังไม่สามารถแก้ไขได้ ทั้งนี้การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมนับเป็นแนวคิดที่ตอบสนองเป้าหมายดังกล่าวซึ่งนอกจากประชาชนจะได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงนั้นแล้ว ยังเป็นการพัฒนาตนเองอีกทางหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำคัญของการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 8

4. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานและประสานงานด้านสุขภาพกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น สถานีอนามัย โรงเรียน อาสาสมัครสาธารณสุขโดยตรง ซึ่งมีผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาตำบลที่ทำให้ไม่ครอบคลุมงานทางด้านสาธารณสุข จากการศึกษาของสมยศ ศรีจารนัย (2543) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ในการสนับสนุนความสามารถทางการบริหารงานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ที่พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนบุคลากรและการประสานงานในด้านสาธารณสุข เช่นเดียวกับการศึกษาของบุญเลิศ ยอดสะเท็น (2543) และนิทัศน์ รวยวา, ปรีดา โนวฤทธิ์ (2540) ที่พบปัญหาดังกล่าวเช่นกัน นอกจากนี้จากการศึกษาของสำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข (2541) ได้ศึกษารูปแบบทางเลือกการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขสู่องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีเฉพาะในองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้นที่ 1 ที่มีการจัดตั้งหน่วยสาธารณสุขที่ชัดเจน มีการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบการประสานงานกับสถานีอนามัยในพื้นที่การดำเนินงานสาธารณสุข จึงทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขหลายโครงการ เช่น การแก้ปัญหาขยะมูลฝอย/ น้ำเสีย การรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด ป้องกันโรคเอดส์ พิษสุนัขบ้า การกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย การให้สุขศึกษา การสนับสนุนเวชภัณฑ์ และการต่อเติมสถานีอนามัย

5. ปัญหาการขาดการบริหารจัดการแผนไปสู่การปฏิบัติรวมถึงการแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการดำเนินงานตามโครงการ ซึ่งส่วนหนึ่งของการบริหารแผนไปสู่การปฏิบัติคือการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง มีการนิเทศติดตามเพื่อสนับสนุนสื่อเอกสารคู่มือ วิชาการตลอดจนเครื่องมืออุปกรณ์ และคำแนะนำสำหรับการปฏิบัติงานจาก

หน่วยงานราชการของรัฐอย่างสม่ำเสมอ จะเห็นได้จากการศึกษาของสำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข (2541) ได้ศึกษารูปแบบทางเลือกการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขสู่องค์กรบริหารส่วนตำบล

จึงสรุปได้ว่า จากการปฏิบัติตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านสาธารณสุข ดังกล่าว ซึ่งพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีข้อจำกัดบางประการที่ไม่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหา พัฒนาท้องถิ่น ด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะด้านการแก้ไขปัญหาเสพติด ซึ่งกระทบต่อสถานะสุขภาพของประชาชนโดยตรง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อการแก้ไขปัญหาเสพติด เพื่อให้ทราบถึงการปฏิบัติตามบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง โดยเฉพาะปัญหาเสพติด ซึ่งเป็นปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน

2.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น

1) ข้อมูลทั่วไปของจังหวัดขอนแก่น

ที่ตั้ง จังหวัดขอนแก่นตั้งอยู่ศูนย์กลางของภาคอีสานตอนบน ห่างจาก กรุงเทพมหานคร 445 กม.

เนื้อที่ มีเนื้อที่ประมาณ 10,855,99 ตารางกิโลเมตร หรือ 6,803,744 ไร่

ประชากร ณ เดือนสิงหาคม 2548 จำนวน 1,757,046 คน

การปกครอง

มี 20 อำเภอ 5 กิ่งอำเภอ 199 ตำบล 2,285 หมู่บ้าน 324 ชุมชน 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 32 เทศบาล (1 เทศบาลนคร 3 เทศบาลเมือง 28 เทศบาลตำบล) 192 องค์การบริหารส่วนตำบล 3 สภาตำบล

2) ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น

จังหวัดขอนแก่นแบ่งเขตพื้นที่การปกครองที่มีหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 192 ตำบล จำนวน 2,192 หมู่บ้าน มีสมาชิกสภาและคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 4,384 คน นายก้องการบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้ง 192 คน รวมทั้งหมด 4,576 คน

แบ่งระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลตามรายได้ พื้นที่รับผิดชอบ และจำนวนประชากร ออกเป็น 5 ชั้น แยกเป็น อบต.ชั้น 1 จำนวน 1 แห่ง อบต.ชั้น 2 จำนวน 4 แห่ง อบต.ชั้น 3 จำนวน 3 แห่ง อบต.ชั้น 4 จำนวน 14 แห่ง และ อบต.ชั้น 5 จำนวน 170 แห่ง หลักเกณฑ์การแบ่งระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลมีรายละเอียดในภาคผนวก ค (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น, 2548)

2.2.4 การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

ในการพิจารณาแนวทางในการพัฒนาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขเพื่อรับผิดชอบต่อปัญหาเสพติดนั้นจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาซึ่งได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท ไม่มีความชัดเจนในนโยบาย ขาดสื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ขาดข้อมูลข่าวสารจากประชาชน ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ขาดการส่งเสริมบทบาทจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาของนิทัศน์ ราชวา, ปรีดา โนวฤทธิ์ (2540) ศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลกับการพัฒนาสาธารณสุขที่เห็นว่ององค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดให้มีกรรมการบริหาร 1 คนที่รับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขโดยตรงเพื่อประสานงาน ซึ่งจะช่วยให้มีการจัดทำแผนงานงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อนำมาเสริมในการพัฒนาสาธารณสุขและปัญหาเสพติดในพื้นที่ได้ ส่วนการศึกษาของเทียนทอง บุญยราษฎร์ (2543) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ จังหวัดบุรีรัมย์ ให้ข้อเสนอว่าการพัฒนาการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อแก้ไขส่วนขาดนั้นสามารถทำได้โดยการให้หน่วยงานราชการมีการจัดฝึกอบรมการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ การศึกษาดูงาน และการติดตามประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต่อเนื่อง เช่นเดียวกับการศึกษาของวิรัช จันทร์วิเศษ (2541) ศึกษาการพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า 6 เดือน ภายหลังจากอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกทักษะการศึกษาดูงาน การบริหารจัดการหอกระจายข่าวหมู่บ้าน และการจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนนิเทศติดตามผลสามารถแก้ไขปัญหาในการประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การขาดความรู้และทักษะการประชาสัมพันธ์ ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดทักษะในการจัดทำแผน การบริหารหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ทำให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการรับฟังข่าวสารมากขึ้นและเกิดความร่วมมือระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้นด้วยการศึกษาของสุรเชษฐ์ มิไตรีจิต (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษากรณีอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม พบว่ามีปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานคือ การฝึกอบรมและการสนับสนุนจากหน่วยงานราชการ การศึกษาของสมยศ ศรีจารนัย (2543) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ในการสนับสนุนความสามารถทางการบริหารงานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ ของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ เสนอว่าในการพัฒนาความสามารถทางการบริหารงานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดอบรมให้ความรู้ทุกปี ควรมีการประสานงานและทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับโรงพยาบาลชุมชนควรนำเสนอข้อมูลสถานการณ์โรคเอดส์ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลทราบทุกเดือน การศึกษาของบุญเลิศ ยอดสะเห็น (2543) การศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยการวางแผนพัฒนาสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าในการพัฒนาศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล นั้นเห็นว่าการดำเนินการด้านการฝึกอบรมบทบาทด้านสาธารณสุข และต้องมีการดำเนินการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การศึกษาของวนิดา วิระกุล, ถวิล เลิกชัยภูมิ (2543) ศึกษา

สถานการณ์ การบริหารงานสาธารณสุขมูลฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลชั้น 5 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานสาธารณสุข พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความพร้อมเพิ่มมากขึ้น สามารถเข้าร่วมในกระบวนการจัดทำแผน ได้รับความรู้และให้ข้อคิดเห็นร่วมทุกขั้นตอน โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ประกอบการตัดสินใจและสร้างเครือข่ายการพัฒนาทั้งองค์การบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่สาธารณสุขและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม สร้างความเข้าใจเพื่อให้เกิดความชัดเจนของนโยบายและวิธีปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ พัฒนากลไกขับเคลื่อนและสร้างเครือข่ายระดับหมู่บ้าน / ตำบลให้เข้มแข็ง โดยการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและแกนนำสุขภาพประจำครอบครัว ให้มีโอกาสได้เข้าร่วมในการจัดทำแผน จัดกิจกรรมร่วมและพัฒนาระบบการสนับสนุนทั้งงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์และวิชาการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องแก้ไข การศึกษาของปรีชา สันรัมย์ (2541) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลของจังหวัดขอนแก่น พบว่า 3 เดือนหลังจากการให้ความรู้ ความเข้าใจในด้านโครงสร้างและบทบาทอำนาจหน้าที่ ด้านการวางแผนและการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การฝึกปฏิบัติจัดทำแผนพัฒนาตำบล ทำให้คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ ความเข้าใจในด้านโครงสร้างและบทบาทอำนาจหน้าที่ ด้านการวางแผนและสามารถจัดทำแผนพัฒนาตำบลได้อย่างถูกต้อง ตามหลักของการวางแผน การศึกษาของระพี แม้นนทรรัตน์ (2543) ได้ศึกษาการส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนานิคมนิคมสร้างตนเอง พบว่าในทัศนคติของผู้ปกครองนิคมเห็นว่า การที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะเข้ามามีบทบาทในการพัฒนานิคมนิคมสร้างตนเอง แนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ควรดำเนินการได้แก่ การประชุมชี้แจงภาระงาน การอบรมให้ความรู้ การประสานแผนพัฒนาตำบล แจกข้อมูลข่าวสารและนำข้อมูลมาใช้ประกอบการวางแผน จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานได้ดี สามารถทราบและเข้าใจในกระแสและทิศทางการกระจายอำนาจได้เป็นอย่างดี การศึกษาของพรศิริ ศรีโพธิ์งาม (2543) ศึกษาการพัฒนาการบริหารงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มีการรวบรวมข้อมูลที่กระจัดกระจายตามส่วนราชการต่าง ๆ ในพื้นที่ มาจัดเป็นระบบเพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับการจัดทำแผนงบประมาณ จัดให้มีวิทยากรพี่เลี้ยง เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลและให้ประชาชนร่วมตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักการกระจายอำนาจ จะสามารถแก้ไขสภาพปัญหาการดำเนินงานด้านงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ และการศึกษาของฉวีพรปรีชา (2541) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการบริหารขององค์กรประชาชน โดยวิธีการประชุมระดมความคิดเพื่อสร้างอนาคตร่วมกัน ศึกษากรณี กิ่งอำเภอเมืองยาง นครราชสีมา พบว่า 45 วันภายหลังจากการดำเนินการให้กิจกรรมแทรกแซง ทำให้องค์กรประชาชน หรือผู้นำชุมชน ตลอดจนประชาชนเป้าหมาย เกิดการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีวิสัยทัศน์ พันธกิจร่วมกัน เกิดการรวมกลุ่มเป็นองค์กรเพื่อจัดการแก้ไขปัญหาของชุมชนเอง หรือร่วมกำหนดความต้องการ แผนกลยุทธ์ ทิศทางการพัฒนา ร่วมหาทรัพยากร ตลอดจนควบคุมการใช้ทรัพยากรได้ด้วยตนเอง จนส่งผลให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ นอกจากนี้ก็มีการศึกษาที่

ประยุกต์ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม (AIC) เพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาชนบท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2540) และการศึกษาของ มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2540) ที่พบว่าภายหลังการดำเนินการ ประชาชนได้เกิดการ เรียนรู้ ตระหนักและตื่นตัวเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนา และมีความรู้ ความเข้าใจต่อบทบาทขององค์การ บริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่าง เหมาะสม ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลได้เกิดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทของตนเองมากขึ้น เห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น ได้เรียนรู้การประสานงานกับหน่วยราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เรียนรู้กระบวนการจัดทำแผนที่สนองตอบปัญหาความต้องการของชุมชนได้ครอบคลุมทุกมิติ และสร้างธรรมเนียมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบลโดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการศึกษาโดยอินเดีย แทนซาเนียและอินโดนีเซีย (Pinstруп – Andersen et al, 1995 cited from Berg, 1987, WHO, 1988, Rohde and Hendrata, 1983)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายสูงสุดของการพัฒนาชุมชนคือการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สิ่งนั้นเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนเกิดความคงอยู่ของผลการเปลี่ยนแปลงและ แปรเปลี่ยนไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีพลวัต จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาของชุมชนในท้องถิ่น ด้านต่าง ๆ เช่น การป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต จะเห็นว่าได้มีผู้ทดลองวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การนิเทศติดตาม เพื่อให้คณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลเกิดทักษะความชำนาญและเกิดการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา วางแผนดำเนินงานแก้ไขปัญหา ร่วมปฏิบัติการตามแผน มีการติดตามประเมินผลและรับผิดชอบกับผลงานที่ได้ร่วมกระทำ แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง ของในแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างกันดังนั้นจึงไม่ สามารถนำข้อสรุปใด ๆ ไปใช้กับอีกชุมชนได้เลยจำเป็นต้องมีการพิจารณาภูมิหลังและความต้องการที่แตกต่างไป ของชุมชน และที่สำคัญหากชุมชนนั้นได้เป็นผู้ตัดสินใจเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับตนเองแล้ว ก็จะทำให้การ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้ จึงเน้นให้ ความสำคัญกับการนำผลวิเคราะห์ปัญหา การวิเคราะห์ถึงการมีส่วนร่วมคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหาร ส่วนตำบล เสนอให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องและแก่ชุมชนได้ทราบเพื่อวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต ที่ปัจจุบันยังมีการแพร่ระบาดในพื้นที่ และมีความสลับซับซ้อนของปัญหา ทั้งชนิดของตัวยา รูปแบบการขาย การวิธีเสพที่แยบยลมากขึ้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

เสาวมาศ เกื่อนนาดี (2545) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนิน กิจกรรมหรือโครงการต่างๆอย่างมาก โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาในองค์กรที่ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆที่ ต้องการการมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมประสบผลสำเร็จ

2.3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

มีผู้ให้คำจำกัดความและความหมาย ของการมีส่วนร่วม (Participation) ไว้เป็นจำนวนมากซึ่งในที่นี่จะขอนำเสนอ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้

เดวิด และ นิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1989) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกร่วมกันของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของกลุ่ม หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

เดวิด (Davis, 1972) ให้ความหมายว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and Emotional Involvement) ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม (Group situation) ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องนี้เป็นเหตุเร้าใจให้การกระทำบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น กับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าว

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วยสภาวะเงื่อนไขที่เหมาะสม ที่บุคคลใช้สำหรับให้บุคคลมีโอกาเข้าไปมีอิทธิพล (influence) ในการตัดสินใจในสิ่งที่จะเป็นผลกระทบต่อตนเอง โดยระดับของการมีอิทธิพลมีมากและน้อยต่างกันออกไป

รีคเดอร์ (Reeder, 1974) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการพบปะสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล และการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

พัคตี (Putti, 1987) กล่าวว่านอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังเป็นพื้นฐานของกิจกรรมทุกกิจกรรม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ซึ่งปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมมี 4 ประการ คือ

เป็นความพยายามที่เกี่ยวข้องกันทางด้านจิตใจและความรู้สึก

เป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ

เป็นการให้บุคลากรรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

เป็นการพัฒนาการมีส่วนร่วม ซึ่งคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการมีส่วนร่วมอย่างไม่แท้จริงกับการมีส่วนร่วมมากเกินไป

คุนและคณะ (Koontz & others, 1986) กล่าวว่า การให้มีส่วนร่วมเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องการให้ได้รับการสนับสนุนที่เข้มแข็ง อันมีผลมาจากการวิจัยและทฤษฎีด้านการสร้างแรงจูงใจที่ตระหนักถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมและการสร้างการยอมรับนับถือ

กิลฟอร์ด (Guilford, 1974 อ้างถึงใน ขวัญตา ธีระวิสาสกิจ, 2545) ได้กล่าวถึง มุมมองการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในเชิงของการมีอิทธิพล (influence) ว่าอิทธิพล (influence) เป็นการใช้อำนาจที่บุคคลหนึ่งในสังคม (one social factor) ทำให้อีกบุคคลเห็นพ้องยอมปฏิบัติตามความต้องการของฝ่ายแรกโดยให้ความสำคัญต่อการมีอิทธิพลในการวางแผน กำหนดนโยบาย การตัดสินใจในกระบวนการปฏิบัติงาน การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ ระดับความมากน้อยของอิทธิพล จะแสดงปรากฏในระดับของการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง

ดังนั้น การมีส่วนร่วมเป็นการร่วมมือ ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบร่วมกัน ไม่ว่าจะป็นของปัจเจกบุคคลหรือของกลุ่ม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ต้องการ โดยการกระทำผ่านกลุ่มหรือองค์กร สรุปรจากที่กล่าวมา ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมทำกิจกรรม หรือโครงการต่างๆ ขององค์กรซึ่งประกอบด้วย การร่วมกันวางแผนคิดแก้ไขปัญหา การดำเนินการปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผล และมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ร่วมในความสำเร็จ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และสามารถบรรลุผลสำเร็จเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยในการเข้าร่วมทำกิจกรรมนั้นๆ จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม อาทิ บุคคลได้รับการกระตุ้นที่ดีทางด้านจิตใจ การรับรู้ทางความรู้สึก และได้รับการสนับสนุนอื่นๆจากบุคคลในองค์กรซึ่งผู้นำต้องมีบทบาทในการสนับสนุน

2.3.2 ลักษณะและขั้นตอนการมีส่วนร่วม

ฟินารอฟ (Fenaroff, 1980) ให้แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะขั้นตอนของการมีส่วนร่วมสามารถสรุปได้ดังนี้

กระบวนการมีส่วนร่วมนั้นจะประกอบด้วย การวางแผน ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธีทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล

1. การดำเนินงาน
2. การใช้บริการจากโครงการ
3. การมีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์

โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen & Uphoff, 1984) กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้บริหารคือ

1. การร่วมวางแผนในการประกอบธุรกิจคือการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้บริหารกิจการมีส่วนร่วมเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงกิจกรรมในธุรกิจ เช่น การตลาดก็มีการเสนอการร่วมประชุมกลุ่ม ผู้ทำกิจกรรมในสถานประกอบการนั้น ๆ กล่าวคือผู้บริหารกิจการได้มีส่วนร่วมในการเข้าประชุมตามวันและเวลาที่มีการให้ตลาดใหม่ ก็คือเป็นการวางแผน เป็นต้น
2. การร่วมตัดสินใจเลือกแนวทางในการปฏิบัติกิจกรรม คือ การที่ผู้บริหารกิจการมีส่วนร่วมในการคัดเลือกกิจกรรมที่จะมีขึ้นในสถานประกอบการนั้นๆ
3. การร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ คือการที่ผู้บริหารกิจการมีโอกาสลงมือกระทำในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นในสถานประกอบการนั้นๆ
4. การร่วมประเมินผลในกิจกรรมต่างๆ คือการที่ผู้บริหารกิจการมีโอกาสเป็นผู้ตรวจสอบและติดตามผลงานของกิจกรรมที่เกิดขึ้น
5. การร่วมได้รับประโยชน์จากการประกอบกิจการคือ การที่ผู้บริหารกิจการมีโอกาสได้รับเงินเดือนหรือโบนัสเพิ่มมากขึ้นจากเดิม

การมีส่วนร่วม อาจจำแนกตามประเภทกิจกรรมหรือขั้นตอนในการพัฒนา ระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม ประเภทของผู้มีส่วนร่วม และรูปแบบของการมีส่วนร่วม ดังนี้

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการลงทุนและการปฏิบัติงาน ชุมชนมีทรัพยากรที่สามารถลงทุนและปฏิบัติงานได้เพราะจากประสบการณ์การทำงานในชนบทอย่างน้อยก็มี แรงงานของตนเองเป็นขั้นต่ำที่จะเข้าร่วมได้และในหลาย ๆ แห่งก็สามารถที่จะร่วมลงทุนในกิจกรรมหลาย ๆ ประเภท การร่วมลงทุนและปฏิบัติงานจะทำให้ชุมชนรู้จักคิดต้นทุนให้กับตนเองในการดำเนินกิจกรรม และจะมีระมัดระวังรักษากิจกรรมที่ทำขึ้นเพราะจะมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ซึ่งต่างไปจากสภาพที่การลงทุนและปฏิบัติงานทั้งหมด มาจากปัจจัยภายนอก จะมีอะไรเสียหายก็ไม่เคียดร้อหนัก และการบำรุงรักษาจะไม่เกิดขึ้นเพราะรู้สึกซ้ำไม่ใช่ของชุมชน นอกจากนั้นการร่วมปฏิบัติงานด้วยตนเองทำให้ได้เรียนรู้การดำเนินกิจกรรมอย่างใกล้ชิดและเมื่อเห็นประโยชน์ก็สามารถดำเนินกิจกรรมชนิดนั้นด้วยตนเองต่อไป

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสุดท้าย ที่สำคัญอย่างยิ่งอีกเหมือนกัน เพราะถ้าหากการติดตามและการประเมินผลขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน แต่เป็นการการดำเนินการโดยบุคคลภายนอก ชุมชนก็ไม่สามารถทราบว่าการที่ทำงานที่ไปนั้น ได้รับผลดี ได้รับประโยชน์อย่างไรหรือไม่ ถึงแม้ว่าอาจจะมีผู้ได้แย้งว่าการประเมินผลที่เที่ยงธรรมที่สุดน่าจะมาจากบุคคลภายนอกที่ไม่ได้ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมนั้น ๆ แต่หากคิดถึงจุดหมายของการพัฒนาคน การคำนึงถึงแต่ความเที่ยงธรรมอาจจะไร้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์มากกว่า เพราะ นอกจากจะเป็นการประเมินแล้ว ยังแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจในกระบวนการประเมินและเป็นการเผยแพร่กิจกรรมออกไปสู่ชุมชนอื่น ๆ

ข. คุณประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1. บุคลากรตระหนักในปัญหาของตนเองและตระหนักที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในหน่วยงานตน
2. บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความสามารถของคนที่อยู่ในรูปของความคิด การตัดสินใจและการกระทำได้อย่างเต็มที่
3. เป็นการระดมทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน
4. บุคลากรมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ ทำให้การพัฒนาที่มีความมั่นคงถาวรและประหยัด
5. เป็นขบวนการพัฒนาความสามารถและพลังของบุคลากร ในการพึ่งพาตนเองเป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย

สรุปได้ว่าประโยชน์ของการมีส่วนร่วมนั้นคือทำให้บุคคลตระหนักในปัญหา มีโอกาสได้ใช้ความสามารถของคนที่มืออยู่ มีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ เป็นการระดมทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานและ เป็นขบวนการพัฒนาความสามารถและพลังของบุคลากรในการพึ่งพาตนเอง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มด้วยความร่วมมือร่วมใจและเต็มใจที่จะทำให้เกิดการพัฒนางานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด (นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์, อ้างแล้ว) การมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนา (Oakley & Marsden, 1984) การมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ โคเฮนและฮอฟฟ์ และตามแนวคิดของ อคิน รพีพัฒน์ และเจมส์คัลด์ ปีนทอง ได้จำแนก

ขั้นตอนการมีส่วนร่วมตามขั้นตอนการพัฒนา โดยรวมทั้ง 2 แนวคิดเพื่อจำแนกขั้นตอนการมีส่วนร่วมไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาสุขภาพเสียด
2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจดำเนินการแก้ไขปัญหาเสียด
3. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสียด
4. การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล
5. การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์

ดังนั้นการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสียด หมายถึง การที่คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามกรอบยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสียดดังต่อไปนี้ เริ่มจากการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การร่วมดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานที่จัดทำไว้ ร่วมในการติดตามประเมินผล และการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ ตามลักษณะและขั้นตอนการมีส่วนร่วมของโคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1984) ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสียดบรรลุผลตามยุทธศาสตร์หลักสี่ด้านคือ ยุทธศาสตร์การควบคุมตัวยาและผู้ค้ายาเสียด (Supply) ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาผู้เสียด/ผู้ติดยาเสียด (Demand) ยุทธศาสตร์การป้องกันกลุ่มผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสียด (Potential Demand) และยุทธศาสตร์บริหารจัดการอย่างบูรณาการในปฏิบัติการหลังแผนดินขจัดสิ้นยาเสียด (สำนักงาน ป.ป.ส., 2548) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสียดในโอกาสต่อไป

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

William W. Reeder (1989, อ้างในสิริวรรณ เดชวิถิ, 2544) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการ เข้ามามีส่วนร่วมของบุคคลไว้ 11 ประการ ดังนี้

1. การปฏิบัติตนให้ล้อยตามความเชื่อพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะเลือกแบบวิธีการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงความเชื่อพื้นฐานของตนเอง
2. มาตรฐานคุณค่า บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับ มาตรฐานคุณค่าของตนเอง
3. เป้าหมาย บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะส่งเสริม ปกป้อง และรักษาเป้าหมายของตนเอง
4. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคลบางครั้งมีรากฐานมาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา
5. ความคาดหวัง บุคคลและกลุ่มบุคคลจะประพฤติตามแบบที่ตนคาดหวังว่าจะต้องประพฤติในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วย
6. การบีบบังคับ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่างๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนถูกบีบบังคับให้ทำ
7. การมองแต่ตัวเอง บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่างๆซึ่งคิดว่าตัวเองควรกระทำเช่นนั้น

8. นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีนิสัยชอบกระทำเมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ

9. โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติของสังคม โดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาส ซึ่งโครงสร้างของสังคมเอื้ออำนวยให้เข้ามามีส่วนในการกระทำเช่นนั้นเท่าที่พวกเขาได้รับรู้มา

10. ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมบางอย่างที่คนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ต้องการให้เขาทำในสถานการณ์เช่นนั้น

11. การสนับสนุน บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขาารู้สึกว่าเขาได้รับการสนับสนุนที่ดี เพื่อให้การกระทำเช่นนั้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคคลนั้นเกิดจากคุณลักษณะในตัวบุคคล ได้แก่ ความเชื่อพื้นฐาน การคาดหมาย นิสัย ความมุ่งหวัง ความสามารถและปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ได้แก่ การบีบบังคับ ประเพณี โอกาสและการสนับสนุนของบุคคลอื่น โดยบุคคลแสดงออกถึงการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยการปฏิบัติงาน ที่ใช้ความคิด ความพยายามและลงมือปฏิบัติ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สะท้อนให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ดังต่อไปนี้

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ก. ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานเป็นความสามารถในการแสดงออกของร่างกายในสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยอาศัยความรู้และทัศนคติเป็นองค์ประกอบซึ่งต้องอาศัยเวลาและผ่านกระบวนการตัดสินใจหลายขั้นตอน (ประภาเทัญ สุวรรณ, อ้างแล้ว) ความหมายของการปฏิบัติงาน เป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิตจะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตามรวมทั้งที่มีอยู่ภายในและที่แสดงออกภายนอก (สราวุฒิ คณะไชย, 2548)

โดยสรุปแล้วการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาโดยมีการนำความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ การจงใจมาเป็นส่วนประกอบในการแสดงพฤติกรรมออกมา

ข. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน มีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยปัจจัยด้านกำลังคนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ จูซา เทียนไทย (2547) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ “คน” ไว้ว่าในบรรดาปัจจัยในการพัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะว่าถ้ามีคนจำนวนพอสมควร มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก คนสำคัญยิ่งกว่าเงิน และสิ่งของมากมาย เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว

ในการทำงานของมนุษย์ (Job Performance) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ซึ่งแรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความ

ต้องการนี้เป็นผลของทางสภาพกาย (Physical Condition) และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ส่วนความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสิทธิภาพ การศึกษาและการฝึกอบรม

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลคือ

1. ปัจจัยทางด้านสถานการณ์ (Situation Factors) อันประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ ตลอดจนวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการดำเนินงาน
2. การรับรู้ทางด้านบทบาท (Role Perception) เป็นการให้ความหมายกับงานที่ทำโดยได้คำนึงถึงกำลังความพยายามที่เชื่อว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ
3. ความสามารถและทักษะ (Ability and Skills) เป็นไปตามลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง โดยบุคคลที่เรียนรู้จนเกิดทักษะนั้นจะสามารถทำงานได้ดีกว่า
4. กระบวนการจูงใจ (Motivation Process) ก็เป็นตัวที่จะกำหนดการปฏิบัติงานของบุคคลว่า จะมีระดับการปฏิบัติงานมากหรือน้อยในกิจกรรมนั้น ๆ (สราวุฒิ คณะไชย, 2548)

กล่าวถึงปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ อันได้แก่ อายุ ประสิทธิภาพ สถานภาพ สมรส และระดับการศึกษา นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล จากการศึกษาผลการสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของหัวหน้าสถานีนอนามัย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพทางการบริหารมีผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โดยเพศหญิงมีประสิทธิผลการบริหารสูงกว่าเพศชาย (สมควร แบ่งกุลสถิต, 2541)

ประจักษ์ บัวผัน, (2545) ศึกษาพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานหรือการกระทำของบุคคล ในการศึกษาการพัฒนาคุณภาพบริการในหน่วยบริการสุขภาพขั้นพื้นฐาน และพบว่าการพัฒนาคุณภาพการบริการ ประกอบด้วยปัจจัยด้าน ผู้ให้บริการ, ผู้ใช้บริการ, การสนับสนุนบริการ โครงสร้างองค์กร และ สิ่งแวดล้อมของหน่วยบริการสุขภาพขั้นพื้นฐาน

วาณี แสนมหาชัย, (2542) ศึกษา พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในงานสาธารณสุขมูลฐาน

กังสตาล สุวรรณรงค์, (2539) ศึกษาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)ในกิจกรรมงานสาธารณสุขมูลฐาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของอสม.มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน

เซอร์เมอร์ฮอร์น และออสบอร์น (Schemerhorn, Osbon., 1991 อ้างถึงใน นงนุช หลอมประโคน, อ้างแล้ว) มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ประกอบด้วย

1) ลักษณะของบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

1.1 Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ – สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดของครอบครัว ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่

คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตาม ลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดี ที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และหรือลักษณะทางจิตวิทยา

1.2 Competency Characteristics เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้น ให้เกิดความพยายามในการทำงานเป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกรู้ว่ามีความสามารถในงานของเขา สามารถคาดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้นความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้านคือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องมือชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมอง และการปฏิบัติงาน

1.3 Psychiological Characteristics เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทักษะคิด การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นของแต่ละงาน

2) ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมี ก็คือ ความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจในระดับสูง จะทำงานอย่างจริงจัง แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

3) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคล จำเป็นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลผู้ที่มีลักษณะบุคคลตรงกับความจำเป็นของงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situational Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน ไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ยืดเยื้อ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล

ผู้วิจัยจึงสรุปจากแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วยคุณลักษณะของตัวบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ความสามารถทักษะส่วนบุคคล ทั้งด้านกายภาพและปัญญาทางสมอง ลักษณะทางจิตวิทยา เช่น ทักษะคิด การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ ความพยายามในการทำงานของบุคคล คนที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน การส่งเสริมกระบวนการจูงใจในองค์กรจึงมีความสำคัญ การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กร ทรัพยากรทางการบริหาร การกำหนดบทบาทหน้าที่และลักษณะของงาน ผู้บริหาร ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียรของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ในครั้งนี้

2.5 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร

การปฏิบัติงานของบุคคล จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ ทั้งในด้านปัจจัยการบริหาร (สมพงษ์ เกษมสิน, อ้างแล้ว) ซึ่งได้ให้ความหมายของทรัพยากรการบริหารหรือปัจจัยการบริหาร (Administrative Resources) ที่ใช้ในการบริหารที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการคือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการจัดการ (Method) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 4M_s การที่จัดปัจจัยพื้นฐานในการบริหารก็เพราะเหตุว่าในการบริหารเกือบทุกประเภท จำเป็นต้องอาศัย คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการเป็นองค์ประกอบสำคัญ ไม่ว่าจะการบริหารนั้นจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจก็ตาม ซึ่งปัจจุบันได้พิจารณาถึงทรัพยากรการบริหารเพิ่มขึ้นจาก 4 ประการ ที่กล่าวมาแล้วอีกด้วย เช่นในทางบริหารธุรกิจได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารเพิ่มเติมต่างออกไปอีก คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine) หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า 6 M_s เป็นต้น

ความสำเร็จของการบริหารสาธารณสุขนั้น ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรบริหาร อันประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และเทคนิควิธีการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญของระบบบริหารสาธารณสุข (สราวุฒิ คณะไชย อ้างแล้ว)

นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารผู้นำในองค์กร ซึ่งเป็นผู้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร (วิภาวรรณ อริยานนท์, 2544) จะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการปฏิบัติงานและการวางแผน ในเรื่องปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรนั้น ผู้บริหาร จึงเป็นบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรปัจจัยหนึ่ง ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการให้การสนับสนุนปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น

2.5.1 ด้านบุคลากร

ความสำคัญของ “คน” กล่าวได้ว่า ในบรรดาปัจจัยในการพัฒนาประเทศนั้น กำลังคนนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะถ้ามีคนจำนวนพอสมควร มีความรู้ความสามารถเหมาะสมแก่หน้าที่การงาน และมีการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลดีและประหยัดย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมาก คนสำคัญยิ่งกว่าเงิน และสิ่งของมากมาย เพราะถ้าคนมีความสามารถแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีและรวดเร็ว (สมพงษ์ เกษมสิน, อ้างแล้ว)

ก. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2542) เดิมเรียกกันว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการแล้วแต่ประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถ

สร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังนั้นจำเป็นต้องจัดสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างชาญฉลาดให้แก่องค์กร

การพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ความสามารถจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร จากการศึกษาของประจักษ์ บัวผัน (อ้างแล้ว) พบว่า กลุ่มสาธารณสุขอำเภอที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและสูงกว่าระดับปริญญาตรี ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยของบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์แตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยของบทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์สูงกว่า

1) ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธรรมาภิบาลให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

เป็นหัวใจสำคัญขององค์กร เพราะงานเป็นดัชนีที่ชี้บอกว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวทั้งนี้เพราะงานเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมที่บุคลากรภายนอกสามารถรับรู้ได้ โดยทั่วไปบุคลากรภายนอกจะรับรู้จากผลผลิตที่เกิดขึ้นจากองค์กรนั้นๆ ถ้าองค์กรได้มีการวิเคราะห์งาน กำหนดงานอย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมเปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางให้การทำงานของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

3) การกำหนดงานหรือการออกแบบงาน (Job Designs)

การกำหนดงานจัดว่าเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งในองค์กร ทั้งนี้เพราะงานเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและองค์กร และเป็นสิ่งที่บ่งบอกลักษณะทรัพยากรบุคคลที่องค์กรต้องการ ในการกำหนดงานจะต้องพิจารณาทั้งระบบคือ การศึกษาองค์ประกอบขององค์กร องค์ประกอบของสภาพแวดล้อม และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ผู้กำหนดงานพยายามที่จะพิจารณาองค์ประกอบเหล่านี้และสร้างงานขึ้นโดยมุ่งหมายขั้นสุดท้ายคือ การเพิ่มผลผลิตในองค์กร และการที่พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ผลผลิตของพนักงานและความพึงพอใจจะเป็นข้อมูลป้อนกลับให้รู้ว่าการกำหนดงานนั้นเหมาะสมเพียงไร

ข. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นการล่วงหน้า ว่าต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด และต้องการเมื่อใด (the right people at the right place at the right time) และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ต้องการว่าจะได้จากไหน อย่างไร ตลอดจนการกำหนดคนโยบาย และระเบียบปฏิบัติต่างๆเพื่อที่จะใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์สูงสุด (พะยอม วงศ์สารศรี, 2542)

สมยศ นาวิการ, (2538) กล่าวว่าทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นหน้าที่ของความเป็นผู้นำที่อาจจะนับได้ว่ามีความสำคัญมากที่สุดของการบริหารคือ การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนากำลัง ในการบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่การบริหารอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การบรรจุ การฝึกอบรม และการพัฒนาสมาชิกขององค์กร ซึ่งกระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบขึ้นด้วยขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติตามพื้นฐานของความต่อเนื่อง ดังต่อไปนี้คือ

1. การวางแผนทรัพยากรกำลังคน (Human Resources Planning) การวางแผนกำลังคนถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อเป็นหลักประกันว่า ความต้องการกำลังคนขององค์กรจะเป็นไปโดยไม่มีอุปสรรค การวางแผนต้องอาศัยการวิเคราะห์ความต้องการทักษะในขณะนี้และที่คาดหมายไว้ ตำแหน่งหน้าที่ที่ว่างและการขยายและการลดขนาดของแผนกงาน ผลที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์เหล่านี้ คือ แผนงานจะถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อ ดำเนินการของขั้นตอนอื่น ๆ ของกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยปกติการวางแผนกำลังคนจะครอบคลุม ระยะเวลาตั้งแต่ 6 เดือน ถึง 5 ปีในอนาคต

2. การสรรหา (Recruitment) เป็นการสรรหากำลังคนให้เป็นไปตามแผนงาน กำลังคนขององค์กร โดยวิธีการต่างๆ เช่น การประกาศในหนังสือพิมพ์และวารสารวิชาชีพต่าง ๆ การสรรหา จากสำนักจัดหางาน และสถาบันการศึกษา

3. การคัดเลือก (Selection) กระบวนการคัดเลือกเกี่ยวข้องกับการประเมิน และคัดเลือก ผู้สมัครงาน ใบสมัครงาน ประวัติ การสัมภาษณ์ และการตรวจสอบอ้างอิง เป็นเครื่องมือของ การคัดเลือกที่ใช้กันโดยทั่วไป

4. การแนะนำเข้าทำงานและการปฐมนิเทศ (Introduction and Orientation) ขั้นตอนนี้ถูกกำหนดขึ้นมาช่วยให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือก มีความคุ้นเคยกับองค์กร ผู้มาใหม่จะได้รับการ แนะนำให้รู้จักกับเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ และการรับรู้เป้าหมายและนโยบายของกิจการ

5. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) กระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนา มีความมุ่งหมาย คือการเพิ่มความสามารถของบุคคลและกลุ่มคนเพื่อความสำเร็จของ เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อปรับปรุงทักษะการทำงานให้ดีขึ้น

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ขั้นตอนนี้จะ เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคคลกับมาตรฐานที่ได้พัฒนาขึ้นมาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล ถ้าหากว่าผลการปฏิบัติงานดีเด่น บุคคลจะได้รับผลตอบแทน ถ้าหากว่าผลการปฏิบัติงานไม่ดีจะถูกนำมาใช้เพื่อทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ

7. การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง (Transfer, Promotion, Demotion) การโยกย้ายคือ การที่บุคคลโยกย้ายจากงาน ระดับองค์กร หรือสถานที่หนึ่งไปยังงาน ระดับของ องค์กร หรือสถานที่อื่น ๆ โดยทั่วไปการโยกย้ายมี 2 แบบ คือ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ ตำแหน่งหน้าที่ที่ต่ำกว่าเดิม

8. การพ้นจากงาน (Separations) ตามความหมาย การพ้นจากงานแสดงให้เห็น เป็นนัยถึงการลาออก การปลดออก การไล่ออก หรือการปลดเกษียณ รูปแบบและจำนวนของการพ้นจากงาน แสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรอย่างหนึ่ง

โดยสรุปแล้วปัจจัยด้านบุคลากร จะหมายถึงกระบวนการตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การเตรียมก่อนปฏิบัติงาน การจัดให้เหมาะกับลักษณะงานที่ควรปฏิบัติ ในช่วงที่ปฏิบัติงานก็มีการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลงานต่าง ๆ ตลอดจนการโยกย้ายตำแหน่ง และการออกจากการปฏิบัติงาน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้าน การสนับสนุนจากองค์กร ด้านบุคลากร โดยศึกษาเฉพาะคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารงานส่วนตำบลที่คัดเลือกเข้าปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ทำงานตามบทบาทหน้าที่หรืองานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตในองค์การบริหารงานส่วนตำบลไม่ต่ำกว่า 6 เดือน

2.5.2 ด้านงบประมาณ

ก. งบประมาณ (budget)

เป็นแผนทางการเงิน หรืออาจเป็นเครื่องมือทางการเงินที่ช่วยในการวางแผนและการควบคุมทางการเงิน การบริหารด้านการเงิน ถือเป็นกระบวนการจัดสรรทรัพยากรขององค์กรสู่แต่ละส่วนงานภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการใช้จ่ายและสร้างประโยชน์หรือมูลค่า เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนงานที่องค์กรกำหนดไว้ แสดงอยู่ในรูปแผนงานเชิงตัวเลขหรือเชิงปริมาณขององค์กรหรือแต่ละส่วนงานในองค์กร โดยปกติมีการจัดทำปีละ 1 ครั้ง ซึ่งจะมีการเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในงบประมาณเป็นรายเดือนหรือรายไตรมาส (3 เดือน) เพื่อให้ผู้บริหารทราบถึงความเบี่ยงเบนของ มาตรฐานกับผลงานที่เกิดขึ้นและทำการควบคุม งบประมาณถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบการควบคุมทั้งองค์กร ลักษณะของงบประมาณอาจซับซ้อนขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการควบคุมหรือการวางแผน แต่ควรมีความชัดเจน สามารถอธิบายได้เพื่อให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์กร (สุรัสวดี ราชกุลชัย, 2546)

ข. ประเภทของงบประมาณ

1. แบ่งตามลักษณะการจัดทำงบประมาณ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1 งบประมาณส่วนเพิ่ม (incremental budget) เป็นงบประมาณแบบดั้งเดิม โดยพิจารณาตัวเลขจากงบประมาณในปีก่อนหน้านั้น เริ่มด้วยการใช้เวลาสุดท้ายเป็นจุดอ้างอิง แล้วปรับปรุงแต่ละรายการภายในปีงบประมาณที่กำหนดให้เพิ่มขึ้นจากเดิมตามต้องการ ปัญหาคือมีแนวโน้มขาดประสิทธิภาพ และเกิดความสูญเสีย โดยใช้เหตุ แต่ข้อดีคือสามารถจัดทำได้อย่างรวดเร็วและประหยัดเวลา

1.2 งบประมาณฐานศูนย์ (Zero – Base Budget : ZBB) จากข้อจำกัดของงบประมาณส่วนเพิ่มจึงเกิดประเภทของงบประมาณฐานศูนย์ โดยเริ่มต้นให้ทุกรายการตามงบประมาณเป็นศูนย์ ซึ่งต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการกำหนดตัวเลขงบประมาณแต่ละรายการ ไม่มีการอ้างอิงว่าทำตามความเหมาะสมเหมือนงบประมาณในอดีต ข้อดีของ ZBB คือ การที่ทุกโครงการและทุกกิจกรรมการปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานได้จริงในแต่ละส่วนงานขององค์กร ซึ่งจะอยู่ในรูปของต้นทุน ผลประโยชน์ (costs and benefits) ที่แท้จริง

2. แบ่งตามผู้จัดทำหรือผู้กำหนด สามารถแบ่งงบประมาณเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 งบประมาณจากบนลงล่าง (top-down budgeting) เป็นงบประมาณที่เริ่มต้นจากระดับบนขององค์กร ซึ่งจะถูกกำหนดมีการควบคุมและสั่งการโดยตรงจากผู้บริหารระดับสูง ข้อดีคือ ขั้นตอนงบประมาณค่อนข้างง่าย และเน้นกลยุทธ์หรือเป้าหมายในภาพรวมขององค์กร อย่างไรก็ตามมีข้อเสียอยู่บ้าง เพราะผู้บริหารระดับสูงจะเข้าใจในรายละเอียดหรือข้อมูลดิบในทุกกิจกรรมขององค์กรในความจริง เป็นไปได้ยาก

2.2 งบประมาณจากล่างขึ้นบน (bottom – up budgeting) ปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่ใช้วิธีนี้ จุดเริ่มต้นถูกเตรียมมาจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเอง แล้วส่งผ่านเรื่องเพื่อขออนุมัติจากผู้บริหารระดับถัดไปเรื่อย ๆ ซึ่งสามารถช่วยทำการปรับปรุงและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมได้ หากมีความแตกต่างจากต้นเรื่องมากจนมีนัยสำคัญก็สามารถเจรจาต่อรองเพื่อหาจุดสมดุลของงบประมาณ ก่อนที่จะพัฒนาค่อยๆส่งผ่านไปยังผู้บริหารระดับสูงอนุมัติได้ในที่สุด ข้อดีและข้อเสียของ งบประมาณแบบนี้จะตรงข้ามกับข้อดีและข้อเสียของงบประมาณจากบนลงล่าง

3. แบ่งตามวิธีการปฏิบัติ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

3.1 งบประมาณการปฏิบัติการ (operating budget) เป็นงบประมาณที่ใช้ในศูนย์รับผิดชอบแต่ละศูนย์ตามช่วงเวลางบประมาณ โดยปกติแบ่งย่อยอีก 3 ชนิด คือ

3.1.1 งบประมาณค่าใช้จ่าย (expense budget) มีขอบเขตเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายของแต่ละศูนย์รับผิดชอบค่าใช้จ่ายรวมขององค์กรทั้งหมด ส่วนใหญ่จะเน้นด้านต้นทุนต่าง ๆ เช่น ต้นทุนคงที่ ต้นทุนผันแปร และต้นทุนต่อเนื่อง

3.1.2 งบประมาณรายได้ (revenue budget) เป็นการกำหนดรายได้ที่องค์กรต้องการ ใช้กับศูนย์รายได้ เช่น งบประมาณรายได้ของบริษัทผู้ผลิตแห่งหนึ่งคิดเป็นเงิน 3.0 ล้านบาท โดยคำนวณคาดคะเนพื้นฐานจากการขาย 600,000 รายการ และคิดรายการละ 5 บาท

3.1.3 งบประมาณกำไร (profit budget) เป็นงบประมาณที่เชื่อมทั้งงบประมาณ ค่าใช้จ่ายและงบประมาณรายได้มาอยู่ด้วยกันเพื่อแสดงผลรวมและผลกำไร (ขาดทุน) สุทธิ สามารถใช้ได้กับศูนย์กำไรและประยุกต์ใช้กับศูนย์การลงทุนด้วย

3.2 งบประมาณทางการเงิน (financial budget) เป็นงบประมาณที่ระบุว่าองค์กรจะรับ เงินสดได้จากทางใดบ้าง และจะมีวิธีใช้จ่ายได้อย่างไร โดยปกติแบ่งย่อยเป็น 3 ชนิดที่สำคัญ คือ

3.2.1 งบประมาณเงินสด (cash budget) เป็นการประมาณกระแสเงินสดในแต่ละวันหรือแต่ละสัปดาห์ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทมีเงินเพียงพอที่จะบรรลุตามเงื่อนไข ข้อกำหนดงบประมาณเงินสดแสดงให้เห็นถึงระดับเงินทุนที่ไหลเวียนภายในองค์กรและธรรมชาติของการใช้จ่ายเงินสด บริษัทสามารถจัดการลงทุนเงินสดส่วนเกินเพื่อเพิ่มรายได้

3.2.2 งบประมาณรายจ่ายจากการลงทุน (capital expenditure budget) เป็นงบประมาณทางการเงินซึ่งวางแผนการลงทุนอนาคตในเรื่องของสินทรัพย์หลัก เช่น อาคาร รถบรรทุก เครื่องจักร เป็นต้น

3.2.3 งบประมาณด้านงบการเงิน (financial statement budget)

ประกอบด้วย งบประมาณของข้อมูลหรือรายงานทางการเงินต่าง ๆ เช่น งบดุล งบกำไรขาดทุน งบกระแสเงินสด เป็นต้น

ก. ขั้นตอนการทำงานงบประมาณ

แนวทางในการจัดทำงบประมาณ เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนและการควบคุมที่ดี ขั้นตอนการทำงานงบประมาณมีหลายขั้นตอนและมีหลายวิธีการ เนื่องจากงบประมาณมีหลายประเภท ดังกล่าว วิธีการหรือขั้นตอนในการจัดทำอาจแตกต่างกันไปบ้าง แต่โดยหลักการจะคล้ายคลึงกัน อธิบายโดยสังเขป ดังนี้

1. ทบทวนกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กร ว่า องค์กรกำลังจะไปสู่ทิศทางใด และบทบาทของหน่วยงานนั้น ๆ อยู่ที่ไหน เป็นอย่างไร
2. กำหนดเป้าหมายของหน่วยงานและวิธีการที่จะไปสู่จุดนั้น
3. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุน จากผู้บริหารระดับกลาง เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา
4. แจงข้อมูลและเป้าหมายโดยการประเมินต้นทุนกับหัวหน้างาน
5. ร่างงบประมาณ เพื่ออธิบายและขายความคิดหรือแนวทางการจัดทำงบประมาณแก่หัวหน้างานตลอดจนทีมผู้บริหาร ให้ได้อย่างสมเหตุสมผล
6. เตรียมตัวเจรจาต่อรอง เพื่อปรับเปลี่ยนและทบทวนงบประมาณเดิม
7. ตรวจสอบงบประมาณ หลังจากงบประมาณ ได้รับการอนุมัติและนำไปใช้ปฏิบัติการกำหนดความแปรปรวน (variance) ที่อาจเกิดขึ้นจากเป้าหมายทั้งในรูปของจำนวนเงินและอัตราส่วน ร้อยละเปรียบเทียบ
8. รายงานข้อมูลความคืบหน้าให้หัวหน้างานได้ทราบ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ควรสร้างความใกล้ชิดที่เป็นผลพลอยได้มาจากการประชุมงบประมาณกับผู้บริหาร เพื่อช่วยปกป้องกรณีงบประมาณเกินเป้าหมายหรืออยู่นอกเหนือการควบคุม

ง. การใช้งบประมาณเพื่อการควบคุม

งบประมาณเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการควบคุม อย่างไรก็ตามเพื่อให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ควรพิจารณาการใช้งบประมาณใน 2 ประเด็นสำคัญ คือ

1. กำหนดปริมาณหรือขนาดของงบประมาณซึ่งใช้เปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจริงอย่างไรจึงจะเหมาะสม ดังนั้นควรจัดทำงบประมาณย่อยแสดงกิจกรรมสำคัญโดยรายละเอียด เพื่อเป็นมาตรฐานใช้เปรียบเทียบสิ่งที่เกิดขึ้นจริงและควบคุมความแตกต่างได้อย่างชัดเจน เรียกว่า รายงานผลการปฏิบัติงาน (performance report) โดยอาจจัดทำได้บ่อยครั้งเท่าที่ผู้บริหารต้องการ
2. ผลกระทบของงบประมาณต่อพฤติกรรมมนุษย์ บางครั้งงบประมาณใช้เพื่อการพิจารณา ผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล เงินเดือน หรือตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลกระทบต่อ

ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของผู้บริหารที่ควบคุมงบประมาณด้วย ดังนั้น งบประมาณจึงมีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ จะเป็นในเชิงบวกหรือลบก็ขึ้นอยู่กับว่ามีการใช้งบประมาณอย่างไร

ข้อควรพิจารณาเพื่อสร้างพฤติกรรมเชิงบวกได้ดังนี้

1. มีข้อมูลย้อนกลับจากผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ถ้าผู้บริหารได้รับทราบข้อมูลว่าอะไรเกิดขึ้นและสถานการณ์กำลังเป็นอย่างไร ผลการปฏิบัติงานก็จะถูกปรับปรุงเท่าที่ จำเป็นและสร้างแรงผลักดันทางบวกให้เกิดขึ้นได้

2. มีการจูงใจด้วยผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การจูงใจดังกล่าวอาจมีลักษณะเชิงบวกด้วยการให้รางวัล โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง หรือลักษณะเชิงลบ เช่น การลงโทษโดยขู่จะไล่ออกหรือทำโทษด้วยการลดอัตราผลตอบแทน เป็นต้น

3. จัดทำงบประมาณแบบมีส่วนร่วม การจัดทำงบประมาณโดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการประสานความคิด และร่วมจัดทำในสิ่งที่ตนเองยอมรับและ ตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ประโยชน์จากการทำงบประมาณแบบมีส่วนร่วม ควรให้พนักงานมีความรู้เรื่องเงื่อนไข พิเศษ ซึ่งอาจมีผลต่อการวางแผนและการจัดทำงบประมาณในภาพรวมและควรพิจารณาป้องกันปัญหาที่อาจเกิดจากการมีส่วนร่วม เช่น

- การกำหนดมาตรฐานสูงหรือต่ำเกินไป
- สร้างความหย่อนยานให้กับงบประมาณมากเกินไป (budgeting slack)
- เกิดการมีส่วนร่วมอย่างไม่แท้จริง (Pseudoparticipation) เป็นต้น

4. กำหนดมาตรฐานที่เป็นไปได้จริง งบประมาณควรสะท้อนการปฏิบัติงานที่แท้จริง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของระดับกิจกรรม ความแตกต่างตามฤดูกาล ประสิทธิภาพ หรือ แนวโน้มภาวะเศรษฐกิจมาตรฐานที่มีความเป็นไปได้ พิจารณาจัดทำงบประมาณอย่างสมเหตุสมผล และเชื่อมั่นว่าสามารถเกิดขึ้นได้จริง

5. ใช้วิธีการวัดผลปฏิบัติงานหลายรูปแบบ ดังนั้นควรวัดผลการปฏิบัติงานในหลายมิติเพื่อป้องกันปัญหาการประจบอันครายในระยะยาวโดยคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ ประกอบการวัดผล เช่น ผลผลิตภาพ คุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

การเงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารงาน เพราะการที่จะได้มาซึ่งกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะปฏิบัติต้องอาศัยเงินหรืองบประมาณเพื่อเป็น ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและนอกจากนี้ เงินยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการซื้ออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อดำเนินงานของสำนักงาน ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่าเงินเป็นทรัพยากร การบริหารที่จำเป็นอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้กลไกอื่นๆ ในระบบการบริหารมีความคล่องตัวยิ่งขึ้นนั่นเอง (ทองหล่อ เดชไทย, 2536)

ความสำคัญของเงิน เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงาน เพราะการบริหารงานจะดำเนินการไปไม่ได้หากขาดการสนับสนุนทางการเงิน การเงินมีประโยชน์ทางด้าน การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงานซึ่งผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็น ผู้บริหารการเงินซึ่งมีหน้าที่ 3 ประการ (ปิยธิดา ตรีเดช, 2536) ดังนี้ คือ

1. การจัดหาเงินทุน คือการแสวงหาเงินทุนเพื่อใช้ในหน่วยงาน อันแสดงว่าองค์กรจะสามารถหาเงินทุนเพื่อใช้จ่ายตามความต้องการได้เมื่อใด จากแหล่งใด และวิธีการใด
2. การวางแผนและควบคุมการใช้จ่ายเงิน คือ การประมาณการถึงอนาคต และการควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้
3. การตัดสินใจลงทุน คือการตัดสินใจเพื่อใช้จ่ายเงินทุนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในสภาพความเสี่ยงต่ำ

หน้าที่พื้นฐานของผู้บริหารในด้านการเงิน คือการบริหารแหล่งเงิน การบริหารการใช้เงิน การจัดโครงสร้างการเงินให้มั่นคง การควบคุมค่าใช้จ่ายต่าง ๆ การวางระบบงานทางการเงิน ซึ่งรวมถึงระบบต้นทุน และระบบบัญชี การวางระบบวางแผนและระบบงบประมาณ กิจกรรมต่าง ๆ ของงานสาธารณสุข (สุรศักดิ์ นานานุกูล, 2527)

ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่าได้รับหรือได้จัดสรรงบประมาณตามแผนงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต ในด้านความเพียงพอ และมีแนวทางหรือกฎระเบียบในการใช้จ่ายที่มีผลต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต อย่างไร มากน้อยเพียงใด

2.5.3 ด้านวัสดุอุปกรณ์

วัสดุอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการบริหารงาน ซึ่งวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ อาจเรียกรวมกันว่า พัสดุ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้ (เสริมสุข ชลวานิช, 2536)

1. วัสดุ หมายถึง ของใช้ที่ทั้งปวง โดยทั่วไปแล้วมีลักษณะเป็นของใช้สิ้นเปลือง กล่าวคือเมื่อใช้แล้วอาจหมดไปหรือแปรเปลี่ยนสภาพ เช่น กระดาษ เข็มฉีดยา เป็นต้น
2. ครุภัณฑ์ หมายถึง ของใช้ที่ทั้งปวง โดยทั่วไปแล้วมีลักษณะคงทนถาวร มีอายุการใช้งานนานและในบางแห่งจะตีความของครุภัณฑ์ว่าเป็นของใช้ที่สามารถทำงานได้ด้วยตัวเอง

วัสดุต่างๆเป็นทรัพยากรทางการบริหารงานที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัด คือจะต้องจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานต้องการใช้อย่างเพียงพอทันต่อความต้องการ ขณะเดียวกันจะมีการจัดหาพัสดุตามที่หน่วยงานต้องการใช้อย่างเพียงพอทันต่อความต้องการ ขณะเดียวกันจะมีการจัดซื้อหาพัสดุเท่าที่จำเป็นจริง ๆ ไม่เป็นภาระต่อการเก็บรักษาพัสดุเกินความจำเป็น (ปิยธิดา ศรีเดช และศักดิ์สิทธิ์ ศรีเดช, 2530) นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงขั้นตอนในการบริหารพัสดุไว้ดังนี้

1. การวางแผนหรือการกำหนดโครงการ ลักษณะ โครงสร้าง ขนาด และระยะเวลาของแผน หรือโครงการที่กำหนดขึ้นจะใช้เป็นแนวทางการดำเนินการขั้นต่อไปของการบริหารพัสดุ
2. การกำหนดความต้องการ หมายถึง การประมาณความต้องการปริมาณพัสดุแต่ละรายการ ซึ่งควรจะต้องใกล้เคียงกับที่จะใช้จริงมากที่สุด
3. การจัดหา หมายถึง วิธีที่จะให้ได้มาซึ่งพัสดุที่ต้องการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ โดยการซื้อ การจ้าง การผลิต การแลกเปลี่ยน การโอน การเช่า การยืม การรับ บริจาค การเวนคืน การเกณฑ์และการยึด

4. การแจกจ่าย หมายถึง การควบคุมพัสดุโดยใช้ระบบบัญชี การเก็บรักษาพัสดุ การขนส่งหลังจากได้จัดหาพัสดุมาแล้ว และการดำเนินการให้พัสดุนั้นถึงผู้เบิกอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การบำรุงรักษา หมายถึง การป้องกันหรือการแก้ไข เพื่อให้พัสดุดังกล่าวสภาพการใช้งาน

6. การจำหน่าย หมายถึง การปลดปล่อยความรับผิดชอบเกี่ยวกับพัสดุและครุภัณฑ์อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้นานที่สุดที่ชำระค่าใช้จ่ายไม่ได้ เนื่องจากเสื่อมสภาพ ถ้ำสมัย หรือสูญหาย กรณีต่าง ๆ โดยการตัดยอดบัญชีในความควบคุม และดำเนินการขาย แลกเปลี่ยน ทำลายหรือโอนให้เข้ากับหน่วยงานอื่น

ก. กระบวนการจัดหาพัสดุอุปกรณ์

สำหรับการจัดหา กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การภาครัฐ มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือ กระทรวงการคลัง (ได้แก่ กรมบัญชีกลาง ซึ่งมีหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายงบประมาณ) สำนักงบประมาณ (ทำหน้าที่จัดสรรงบประมาณ การบริหารสินทรัพย์ การติดตามประเมินผล)สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (ทำหน้าที่ตรวจสอบรายงาน) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (ซึ่งมีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 การให้คำปรึกษาวินิจฉัยปัญหาพัสดุ ฯลฯ) ตลอดจนหน่วยงาน เอกชน (ซึ่งเป็นผู้ผลิตสินค้า ขายสินค้า ให้บริการกับหน่วยงานภาครัฐ) โดยทั่วไปฝ่ายจัดซื้อจะมีกระบวนการ จัดซื้อจัดจ้าง(ซัพพลาย์ เบลิมมีประเสริฐ, 2546)

ในการจัดซื้อพัสดุดำเนินถึงปัจจัยอย่างน้อย 3 อย่าง คือ

1. ปริมาณที่ต้องการ ปริมาณพัสดุที่ต้องการจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุที่น่าจะซื้อ นั่นคือ หากมีความต้องการจำนวนน้อยก็อาจซื้อพัสดุที่เป็นลักษณะมาตรฐานที่สามารถจัดซื้อได้ทั่วไป แต่หากต้องการจัดซื้อจำนวนมากก็จะต้องคำนึงถึงการประหยัดอันเกิดจากปริมาณที่มากเพียงพอ (Economy of scale) ตลอดจนพิจารณาคุณภาพควบคู่ไปด้วย

2. ราคาที่ต้องการ การกำหนดราคาพัสดุที่เหมาะสม เป็นการแสดงถึงคุณค่าทางเศรษฐกิจที่ผู้ซื้อประสงค์จะจ่ายให้กับรายการพัสดุ การซื้อในราคาสูงย่อมทำให้เกิดต้นทุนการผลิตสูงตามไปด้วย

3. คุณลักษณะการใช้งาน คุณลักษณะที่กำหนดจะเกี่ยวข้องกับหน้าที่ (Functional specification) และลักษณะการใช้งานของพัสดุนั้น การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะในส่วนนี้จะเป็นส่วนที่สำคัญ เพราะจะต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการหรือความมุ่งหมายของตัวพัสดุที่จะนำไปใช้งาน

ข. การติดตามประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

การติดตามประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้างจะครอบคลุมทั้งด้านผู้ขาย คือประเมินผลด้านการขนส่ง ปริมาณ คุณภาพ การบริการหลังการขาย ฯลฯ ประเมินด้านผู้ซื้อ คือการเบิกจ่าย ความพอใจของผู้ใช้งาน การบำรุงรักษา ตลอดจนความถูกต้องตามระเบียบ ฯลฯ รวมทั้งการรักษา ความสัมพันธ์กับผู้ขาย เป็นความจำเป็นอย่างหนึ่งที่ฝ่ายจัดซื้อจะต้องทำให้เกิดขึ้น การไว้นใจเชื่อใจซึ่งกันและกันตลอดความมั่นใจต่อกัน จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการจัดซื้อต่อไปในวันข้างหน้าทั้งในด้านราคาจัดซื้อที่ต่ำกว่า ความสะดวกในการเจรจาต่อรองและประหยัดเวลาในการจัดซื้อ อนึ่ง การติดตามประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้างควรจะต้องจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามระยะเวลาด้วย

ก. การบริหารสินทรัพย์ประเภทพัสดุ

การบริหารพัสดุ เป็นการดำเนินการหลังจากที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดหามาเป็นที่เรียบร้อยแล้วเป็นขั้นตอนของการแจกจ่ายสินทรัพย์ การใช้งานและการบำรุงรักษา ตลอดจนการจัดจำหน่ายสินทรัพย์เมื่อหมดอายุใช้งานหรือหมดความจำเป็น

ง. การควบคุมพัสดุ (Inventory Control)

การควบคุมพัสดุเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการพัสดุ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดการประหยัด

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายความว่า จะต้องมีพัสดุที่ต้องการใช้ให้เพียงพออยู่ตลอดเวลา มีจำนวนไม่มากและไม่น้อยจนเกินไป

ประหยัด (Economy) หมายถึง การเตรียมการเก็บพัสดุด้วยจำนวนที่น้อยที่สุด แต่จะต้องเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องพิจารณาตามหลักใหญ่ ๆ 2 ประการคือ ค่าใช้จ่ายในการจัดหา และค่าใช้จ่ายในการเก็บรักษา

จ. หน่วยควบคุมสนับสนุนพัสดุ (Supply Control)

เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดและควบคุมการดำเนินงานเพื่อให้มีพัสดุตามความต้องการในอนาคต โดยมีส่วนสัมพันธ์กับพัสดุที่มีอยู่ในขณะนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการประมาณการด้านงบประมาณ การจัดหาและแจกจ่ายพัสดุต่อไป

ลักษณะการควบคุมสนับสนุนพัสดุ จะมีการแบ่งแยกพัสดุดูออกตามความสำคัญและมูลค่า ทั้งนี้เพื่อให้การควบคุมหรือการกำหนดความต้องการเป็นไปในลักษณะที่ถูกต้องและเหมาะสม

พัสดुरายการสำคัญ (Principal item) คือพัสดุที่มีความจำเป็นและหาได้ยากในการจัดหาและผลิต อีกทั้งต้องใช้ค่าใช้จ่ายในวงเงินที่สูงได้แก่ ครุภัณฑ์ที่มีราคาแพงต่างๆเช่น เครื่องเอ็กซเรย์ เครื่องฉายรังสี

พัสดुरายการรอง (Secondary item) คือพัสดุที่มีลักษณะคล้ายกับพัสดुरายการสำคัญ แต่มีค่าทางการเงินรองลงมา เช่น ยานพาหนะ กอล์ฟจุลทัศน์ ฯลฯ

ชิ้นส่วนซ่อม คือ พักตร์ที่ต้องนำไปประกอบกับพัสดุอื่นๆ จึงจะสามารถทำงานได้ตามความมุ่งหมาย

ฉ. หน่วยควบคุมทางบัญชีพัสดุ (Stock Control)

เป็นหน่วยงานจัดระบบการควบคุมทางบัญชีเกี่ยวกับตัวเลขต่าง ๆ การควบคุมทางบัญชีพัสดุนี้แบ่งแยกเป็น 2 ระดับ คือ

1. การควบคุมทางบัญชีในระดับหน่วยเบิก ต้องจัดทำสถิติและข้อมูลของพัสดุแต่ละรายการ โดยการจัดให้มีการทำบัญชีควบคุมครุภัณฑ์ที่มีอยู่ภายในองค์กร

2. การควบคุมพัสดุทางบัญชีในระดับหน่วยจ่าย ต้องมีการเก็บสถิติข้อมูลต่าง ๆ ทั้งในด้านความต้องการและประสิทธิภาพจากการจ่ายอย่างละเอียดและถูกต้องที่สุด

ข. การบริหารงานคลังพัสดุและการเก็บรักษา

การบริหารงานคลังพัสดุและการเก็บรักษาพัสดุ จำเป็นต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อที่จะให้การรับพัสดุ การเก็บรักษา การจ่ายพัสดุ มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ จะประกอบด้วยกิจกรรม 2 ส่วน คือ

1. การจัดการงานคลังพัสดุ (Depot operation) หมายถึงการจัดหน่วยงานเกี่ยวกับการพัสดุ กรรมวิธีต่าง ๆ ที่ปฏิบัติต่อพัสดุเพื่อแจกจ่ายหรือสะสมพัสดุดำรอง การส่งพัสดุไปให้ผู้ผู้ใช้ การเก็บรักษา การซ่อมแซมบำรุงรักษา การควบคุมพัสดุทางบัญชี การจำหน่ายพัสดุ ตลอดจนการถนอมและป้องกันรักษาพัสดุ

2. การเก็บรักษาพัสดุ (Storage operation) หมายถึงการครอบครองและการเก็บรักษาพัสดุเพื่อการใช้ประโยชน์ในอนาคต ซึ่งหมายถึงการเตรียมการในการปฏิบัติต่อพัสดุที่ต้องเก็บรักษา กรรมวิธีในการเก็บรักษาและการส่งพัสดุไปให้ผู้ผู้ใช้

ข. การซ่อมบำรุง (Maintenance)

การซ่อมบำรุง หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่มีความหมายที่จะรักษาพัสดุให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ ซึ่งหมายถึง การทำความสะอาด การตรวจสภาพทั่วไป การใช้ การให้บริการ ตลอดจนถึงการซ่อมแซม การตัดแปลงแก้ไข รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และประเมินค่าในการใช้และการซ่อมบำรุง

ฅ. การจำหน่ายพัสดุ

การจำหน่ายพัสดุ หมายถึง การตัดยอดพัสดุดอกจากบัญชีคุม โดยดำเนินการปลดพัสดุในครอบครองของหน่วยงานภาครัฐนั้นออกจากความรับผิดชอบด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การขาย การโอน การบริจาค การแลกเปลี่ยน การนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น การแปรสภาพหรือทำลาย

โดยสรุปแล้ววัสดุอุปกรณ์เป็นทรัพยากรที่ต้องจัดหาและควบคุมให้มีคุณภาพและมีความพร้อมใช้งาน มีความสำคัญต่อการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาหาเสพติด เพื่อให้เป็นไปตามแผนและบรรลุมุ่งวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาหาเสพติด ในด้านปริมาณความเพียงพอ คุณภาพ การจัดสรร และการเบิกจ่าย เป็นต้น

2.5.4 ด้านการบริหารจัดการ

การบริหาร (Administration) และการจัดการ (management) เป็นคำที่สามารถใช้แทนกันได้ เพราะมีจุดมุ่งหมายที่เหมือนกัน คือ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ แต่ต่างกันตรงที่ความนิยมในการนำไปใช้ โดยที่การบริหารมักพบบ่อยในวงการของราชการ และรัฐวิสาหกิจ ส่วนการจัดการนั้นใช้มากในทางธุรกิจ ความหมายของการบริหารจัดการที่คนส่วนใหญ่ยอมรับก็คือ การทำงานให้สำเร็จ (Management is getting

things done) จากคำจำกัดความจะเห็นว่ามุ่งสู่ความสำเร็จของงาน ซึ่งหมายถึงการมองที่มุ่งเน้นวัตถุประสงค์ (Objectives) ของการดำเนินงาน ที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงหลักการบริหารจัดการ (ทองหล่อ เดชไทย, 2545)

ความหมายของการบริหารคือ กระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ (สมยศ นาวิกาน, 2538)

ความหมายของการบริหารว่าเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (สุรชาติ ฅ หนองคาย, 2540)

ความหมายของการบริหารคือ กระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นทำงาน การบริหาร เกี่ยวกับการจัดสรรและควบคุมทรัพยากรทั้งเงินและทรัพยากรทางกายภาพ นักบริหารมีอำนาจอันชอบธรรมกับคนที่ทำงานด้วย นักบริหารจะจ้างหรือเลิกจ้างคน สนับสนุนหรือไม่สนับสนุน งบประมาณ ยุบงานและวิธีการต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ (วิภาวรรณ อริยานนท์, 2544)

จากความหมายของการบริหาร พอสรุปความหมายของการบริหารได้ดังนี้ คือ

การบริหารคือ การใช้ศาสตร์และศิลป์ในกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่าง หัวหน้า (ผู้บริหาร) และผู้ปฏิบัติงานในอันที่จะจัดการเกี่ยวกับ การจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการทำงานประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมทรัพยากรบริหาร งบประมาณ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

กระบวนการบริหาร มีนักวิชาการกล่าวไว้หลายท่าน พอสรุปได้ว่า ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือที่เรียกย่อๆว่า “POSDCORB Model” ลูเทอร์ กุลลิค และลินคอล์น เออร์วิค (Lutcher Gulick & Lyndall Urwick, 1937) ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

1. P: Planning หมายถึงการวางแผนอันเป็นการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคต ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกัน และการดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

2. O : Organizing หมายถึงการจัดส่วนราชการหรือองค์การ เป็นการจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อ แก้ไขอุปสรรคข้อขัดข้อง ตลอดจนการปรับปรุงองค์การบริหาร (Administrative Reorganization) ให้ดีขึ้นด้วย

3. S : Staffing หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม(Competent Man for Competent Job)

4. D: Directing หมายถึงการศึกษาวิธีการอำนวยความสะดวก รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) และการจูงใจ (Motivation) เป็นต้น การอำนวยความสะดวกในที่นี้รวมถึงการวินิจฉัยสั่งการ (Decision Making) ซึ่งเป็นหลักอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารงาน ที่จะอำนวยความสะดวกให้การกิจดำเนินไปด้วยดี

5. Co : Coordinating หมายถึงการร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น การประสานงานที่ดีจะช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การร่วมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในระดับของงาน การร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

ที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของคุณ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

6. R : Reporting หมายถึงการรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนไปถึงการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย อันที่จริงการรายงานมีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) อยู่มาก

7. B : Budgeting หมายถึงการงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณเป็นแผนงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน

สรุป ความหมายของกระบวนการบริหาร คือกระบวนการทำงานประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการควบคุมบริหารงบประมาณ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

หน้าที่ในการบริหารที่สำคัญ 5 ประการ (ซงชัย สันติวงษ์, 2540) กล่าวถึง ดังนี้คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ที่จะปฏิบัติไว้เป็นการล่วงหน้า (Predetermine a Course Action) ซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามความต้องการ
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงภาระหน้าที่ในการกำหนด จัดเตรียม และจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของ องค์การที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึงการคัดเลือก บรรจุนคนเข้าทำงาน และการธำรงรักษาให้มีคนงานที่มีประสิทธิภาพในตำแหน่ง ๆ ภายในองค์การ
4. การสั่งการ (Directing) หมายถึง ความพยายามที่จะทำให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายภายในองค์การ เป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
5. การควบคุม (Controlling) หมายถึงการบังคับหรือการกำกับให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน

กระบวนการบริหารจัดการ ตามแนวความคิดของ เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol, 1949) ได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหารในส่วนของกระบวนการบริหารประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร (Management Function) 5 ประการ (POCCC) คือ การ วางแผน (Planing) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

กระบวนการบริหารในแบบของ POCCC Model กล่าวไว้ดังนี้

1. P = Planning (การวางแผนงาน) เป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อองค์กรแล้ววางแผนและกำหนดวิธีการพิจารณาเกี่ยวกับกิจกรรมที่จะทำในอนาคต
2. O = Organizing (การจัดองค์การ) เป็นการจัดโครงสร้างของงาน และกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดหาอุปกรณ์ และบุคลากรจะใช้ในการดำเนินงาน
3. C = Commanding (การสั่งการ) เป็นการรักษาไว้ซึ่งการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากรและองค์กร การวางหลักการบังคับบัญชา และมีการควบคุมการปฏิบัติงาน

4. C = Coordinating (การประสานงาน) เป็นการทำให้อยู่ร่วมกันและเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกิจกรรมและความพยายามต่างๆที่จะเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้

5. C = Controlling (การควบคุมงาน) การกำกับกิจกรรมที่ทำให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้เป็นการทำให้แน่ใจว่าทุกอย่างดำเนินไปตามหลักเกณฑ์หรือคำสั่ง

จากความหมายของการบริหารจัดการ พอสรุปเป็นความหมายของการบริหารจัดการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพคิคขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้คือเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ในกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร(นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) และ ผู้ปฏิบัติงาน(คณะกรรมการบริหารงานและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล)ให้มีความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ในอันที่จะบริหารจัดการเกี่ยวกับ การจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมทรัพยากรบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.5.5 ด้านการใช้เวลา

ความสำคัญของเวลา (ปราชญา กล้าผจญ, 2539)กล่าวว่า เราไม่สามารถเลือกใช้เวลาอย่างใดก็ได้เพราะเวลาที่มีค่าเสียโอกาสเสมอทุกครั้งที่เราเลือกใช้เวลาในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง นั่นหมายถึงเรากำลังสูญเสียโอกาสในการทำสิ่งอื่นในช่วงเวลาเดียวกันและสิ่งนั้นอาจมีคุณค่าอย่างนอกเหนือต่อชีวิตในระยะยาวของการบริหารเวลา (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2530) กล่าวไว้ดังนี้

1. การกำหนดความสำคัญ โดยมีการพิจารณาถึงภารกิจต่างๆ ที่จะต้องทำว่า ภารกิจใดมีความสำคัญมากหรือน้อย มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์อะไร หลังจากนั้นจึงมาพิจารณา ตัดสินใจว่างานใดควรทำก่อนและงานใดควรทำหลัง ซึ่งวิธีการพิจารณาความสำคัญอาจใช้วิธี A-B-C strategy ซึ่งจะตั้งระบุงานหรือกิจกรรมที่จะต้องทำทั้งหมดในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จากนั้นจึงทำการพิจารณาความสำคัญของงานหรือกิจกรรมนั้น โดย A , B , หรือ C โดยมีความหมายดังนี้

A = หมายถึง งานที่มีความสำคัญมากต้องทำก่อน

B = หมายถึง งานที่มีความสำคัญเช่นกัน ถ้ามีเวลาก็ควรทำ

C = หมายถึง งานที่ถ้าหากเราทำในขณะนั้นก็ไม่เป็นไร รอให้ทำงานอย่างอื่นเสร็จก่อน

ค่อยทำทีหลังก็ได้

2. การวางแผน เป็นการวางแผนในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมนั้นๆเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 ลำดับงานที่จะทำ หมายถึง การพิจารณาหรือกิจกรรมที่มีอยู่ว่างงานหรือกิจกรรมใดเหมาะสมที่จะดำเนินการก่อนหลัง

2.2 ยึดหลัก 4 W (What ,Who,Where,When) หมายถึง การระบุลำดับงานหรือกิจกรรมให้ชัดเจน

2.3 การติดตามผล หมายถึง ติดตามเพื่อทราบว่างานที่ดำเนินการมีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

2.4 แผนสำรอง หมายถึง การพิจารณาถึงเหตุการณ์ต่างๆที่จะเกิดขึ้นได้ในระหว่างการดำเนินงานตามแผน

3. การปฏิบัติตามตารางที่กำหนด หมายถึง การปฏิบัติตามตารางการทำงานที่กำหนดไว้ตามแผนซึ่งผู้ปฏิบัติจะต้องรู้จักใช้คำว่า “ไม่” หรือรู้จักปฏิเสธงานที่ไม่มีความจำเป็น เร่งด่วนหรือไม่สำคัญ

ความสำคัญของเวลา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2541) กล่าวไว้ว่า การมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเอาจริงเอาจัง ความรู้ความเข้าใจในตนเอง ในผู้อื่นและบริบทแวดล้อมต่างๆของชีวิต ซึ่งมีความสำคัญของแต่ละบุคคล ผู้ที่จะประสบผลสำเร็จและล้มเหลวในชีวิตขึ้นอยู่กับการบริหารเวลา

กลวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้เวลา

1. เรียนรู้ธรรมชาติในการทำงานของตนเอง เรียนรู้ว่าช่วงเวลาใดที่เหมาะสมกับตัวเราเอง
2. คิดหาวิธีที่มีประสิทธิภาพที่ดีที่สุดก่อนลงมือทำ
3. ควรทำหลายอย่างพร้อมกันถ้าเป็นไปได้
4. ใช้เวลาสั้นๆให้เป็นประโยชน์
5. ทำงานที่มีลักษณะเหมือนกันในช่วงเดียวกัน
6. รู้จักปฏิเสธสิ่งที่ไม่เป็นประโยชน์ และทำให้เสียเวลาโดยไม่จำเป็น
7. ใช้คู่มือบันทึกและทำรายการสิ่งที่ต้องทำหรือจัดเตรียม
8. กระจายงานหรือมอบหมายความรับผิดชอบให้ทีมงาน/ผู้อื่น มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ

จากการศึกษาการบริหารการใช้เวลาของบุญทวี นันทสถิตย์ (2546) กล่าวว่า การบริหารการใช้เวลาเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ทำให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติก็ตาม จะต้องมีการบริหารในการใช้เวลาเป็นของตนเอง ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะเวลาทุกๆนาที่ที่ผ่านไปในแต่ละวันมีค่ามหาศาล หากบุคคลใดไม่สามารถบริหารเวลาหรือใช้เวลาของตัวเองที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้งานที่ได้ไม่คุ้มค่างับเวลาที่เสียไป ซึ่งไม่อาจเรียกกลับคืนมาได้ หากบุคคลใดสามารถบริหารเวลาหรือใช้เวลาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเองหรือสังคม นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นเป็นคนที่มี คุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

การวางแผนจัดแบ่งเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (พิสมัย สุภัทรานนท์, 2538) กล่าวไว้ว่า เครื่องมือธรรมดาที่สุดที่ใช้ในการวางแผนจัดแบ่งเวลาคือการจกรายการงานที่จะต้องกระทำ ในรายการเช่นนี้จะมีตั้งแต่งานชิ้นสำคัญไปจนถึงรายละเอียดปลีกย่อยที่ไม่สำคัญ ซึ่งมีน้อยมากที่จะจกรายการ โดยเรียงตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง หรือจกรายการโดยประเมินระยะเวลาที่จะต้องปฏิบัติงานแต่ละอย่างให้เสร็จสิ้น

ระบบการวางแผนที่จะมีผลดีมากกว่าการจกรายการปฏิบัติงานแบบธรรมดาทั่วไป จำเป็นที่จะต้องตั้งคำถาม 6 ข้อ คือ 1. ผลที่คุณคาดว่าจะได้รับคืออะไร 2. คุณจะต้องทำอะไรจึงจะได้รับผลสำเร็จเหล่านั้น 3. งานอะไรที่มีความสำคัญมากกว่ากัน 4. งานแต่ละอย่างนั้นกินเวลาสักเท่าใด 5. คุณจะลงมือปฏิบัติงานแต่ละอย่างเมื่อใด 6. คุณจะผ่อนปรนได้มากน้อยเพียงไรสำหรับปัญหาไม่คาดคิดที่คุณไม่สามารถควบคุมได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการบริหารเวลาในทีมงานให้ดีขึ้น การวางแผนรายสัปดาห์จะดีกว่าการวางแผนรายวัน การวางแผนรายสัปดาห์จะให้มุมมองที่กว้างขึ้นและมีทางเลือกได้มากขึ้น

ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการวางแผนรายสัปดาห์มี 10 ประการ ดังนี้

1. แผนงานผลักดันให้เขาคิดล่วงหน้า
2. แผนงานช่วยให้เขาสึกพันปัญหาได้
3. แผนงานทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น
4. แผนงานทำให้ทุกคนมีเวลามากขึ้น
5. แผนงานทำให้ประสานงานกับผู้อื่นได้ดีขึ้น
6. แผนงานช่วยให้จัดแบ่งเวลาได้ดีขึ้น
7. แผนงานช่วยป้องกันการหมกมุ่นเสียเวลากับงานจนเกินควร
8. แผนงานช่วยให้บอกปฏิเสธได้บ่อยมากขึ้น
9. แผนงานช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดของงานได้มากขึ้น
10. แผนงานช่วยให้ปฏิบัติงานได้มากขึ้น

การให้ความร่วมมือในการจัดลำดับความสำคัญของงาน

การให้ความร่วมมือไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ จะต้องผลักดันให้เกิดความ ร่วมมือขึ้น เมื่อคุณวางแผนดำเนินงานจะต้องบอกให้ผู้อื่นทราบถึงความปลอดภัยเปลี่ยนแปลง จึงพัฒนาระบบงานประจำเพื่อให้ผู้อื่นได้รับทราบด้วย และพยายามให้ทีมงาน ได้รับทราบความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน ว่ากำลังทำ อะไร และกำลังจะเกิดขึ้นอะไรขึ้น กระทำทุกวิถีทางที่จะให้ทุกคน พุ่งความสนใจไปที่ผลของการปฏิบัติงาน จึงช่วยให้คนอื่นมองเห็นว่างานของตนนั้นสัมพันธ์อยู่กับวัตถุประสงค์อย่างไร และช่วยให้ผู้อื่น ได้เข้าใจว่าจำนวนเวลาที่เขาได้ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ไม่ใช่เรื่องสำคัญ แต่ที่สำคัญคือปริมาณงานที่ได้กระทำไปแล้ว ควรตรวจสอบร่วมกับทีมงานเป็นประจำว่ามีปัญหาอะไรบ้างที่อาจจะเกิดขึ้นได้ แล้วช่วยกันแก้ไขปัญหาให้หมดไปเสียก่อนที่จะถูกลามกลายเป็นปัญหาร้ายแรง การประชุมในลักษณะนี้ควรจัดแบบง่ายๆ เป็นกันเองและจัดเป็นกลุ่มเล็กๆ การบริหารเวลาในทีมงานก็เป็นส่วนสำคัญในหลักการทำงานร่วมกัน ควรคิดหาทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เรื่อยๆ จัดช่วงพบปะเพื่อระดมความคิดเห็นเป็นประจำ

การบริหารเวลา (สุภาวดี วิริยะประพันธ์, 2546) คือ การกำหนดหรือควบคุมเวลา ในการกระทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่า เป็นเครื่องมือหนึ่งที่มีประโยชน์ในการทำงานประจำวัน หรือแม้กระทั่งระยะยาว ให้เสร็จสมบูรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาเหตุส่วนใหญ่ของการสูญเสียเวลาในแต่ละวันไปโดยเปล่าประโยชน์ เนื่องมาจาก

1. การขาดการให้ความสำคัญในเรื่องเวลา
2. มีการแบ่งช่วงเวลาไม่เหมาะสม
3. ขาดการตั้งเป้าหมายหรือวางแผนอย่างชัดเจน
4. ขาดการจัดลำดับความสำคัญก่อน-หลังของงานที่ทำ
5. ขาดการวางแผนถึงผลลัพธ์ของงาน
6. ขาดการพัฒนาหรือปรับปรุงอุปนิสัยการทำงานของตนเอง

การจัดลำดับความสำคัญของงานก่อน-หลัง เป็นกระบวนการตัดสินใจอย่าง ต่อเนื่องในการจัดเรียงกิจกรรม การกำหนดกิจกรรมโดยการประเมินถึงความสำคัญระยะยาว ซึ่งจะช่วยให้คุณสามารถปฏิเสธ

งานที่นอกเหนือความรับผิดชอบได้ สำหรับงานที่ต้องร่วมกระทำกับผู้อื่นหรือจะต้องทำให้เสร็จโดยผู้อื่นต้องมีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ โดยกำหนด บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลลงไป แล้วค่อยติดตามควบคุมกำกับงานต่อไปและงานที่สำคัญที่สุดควรเป็นคุณที่ต้องลงมือทำด้วยตนเอง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าเวลาเป็นข้อจำกัดที่บุคลากรต้องบริหารและให้ความสำคัญในการวางแผนใช้เวลาเพื่อลำดับวางแผนงาน คู่มือตารางกำกับงาน มอบหมายงานรับผิดชอบ การติดตามผลการดำเนินงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานประจำ และการพัฒนาคุณภาพซึ่งต้องกระทำในลักษณะเหมือนกันในช่วงเวลาเดียวกัน นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตขององค์การบริหารส่วนตำบล

โดยสรุปแล้วปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ มี 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านบุคลากร แบ่งเป็นการวางแผนทรัพยากรกำลังคน การวิเคราะห์ความต้องการ ขยายหรือลดแผนงาน เพื่อกำหนดอัตรากำลัง และการสรรหา หมายถึงกระบวนการการสรรหา กำลังคนที่เป็นไปตามแผนงานกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การปฐมนิเทศ เตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติงาน การจัดให้เหมาะกับลักษณะงานที่ควรจะทำ การพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลงานต่าง ๆ การโยกย้ายตำแหน่ง และการออกจากการทำงาน

2. ด้านงบประมาณ ประกอบด้วย หลักการจัดหาเงินทุน การวางแผนและควบคุมการใช้จ่ายเงิน และการตัดสินใจลงทุนของผู้บริหารในด้านการเงิน เช่น การบริหารแหล่งเงิน การใช้จ่ายเงิน การจัดโครงสร้างการเงินให้มั่นคง การควบคุมค่าใช้จ่ายต่าง ๆ การวางระบบงานทางการเงิน ซึ่งรวมถึงระบบต้นทุน และระบบบัญชี การวางระบบวางแผนและระบบงบประมาณกิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ต้องจัดหาตามความต้องการใช้ ในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต ดังนั้นขั้นตอนการบริหารต้องจัดสรรให้มีความพร้อมเพียงพอ มีคุณภาพ วิธีการจัดสรรกำหนดความต้องการ การเบิกจ่ายสนับสนุน และการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้คงสภาพการใช้งาน

4. ด้านการบริหารจัดการ ความหมายของการบริหารจัดการ คือ เป็นการใช้อนุศาสตร์และศิลป์ ในกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้า (ผู้บริหาร) และผู้ปฏิบัติงานในอันที่จะทำให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในอันที่จะกระทำการใดๆ ให้มีการร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถโดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดกระบวนการจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมทรัพยากรบริหารเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการใช้เวลา เวลาเป็นข้อจำกัดที่บุคลากรต้องบริหารและให้ความสำคัญ ดังนั้น การวางแผนจัดการเวลา การใช้เวลาเพื่อจัดลำดับการทำงาน ที่คำนึงถึงความสำคัญกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล การปฏิบัติงานตามตารางเวลาที่ได้รับมอบหมายงานรับผิดชอบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งต้องกระทำในลักษณะเหมือนกันในช่วงเวลาเดียวกัน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประเสริฐ ประสมรักษ์ (2545) ได้ศึกษาบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาเด็กนักเรียนประถมศึกษาที่มีภาวะทุพโภชนาการ ตำบลโนนสะอาด อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น พบว่า การรับรู้ปัญหา มีเพียงองค์การบริหารส่วนตำบล ครูและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับรู้ปัญหา และรับรู้บทบาท การปฏิบัติตามบทบาท และการประสานงานแก้ไขปัญหา ส่วนประชาชนไม่ได้ดำเนินการใดๆ

ประพันธ์ วรรณบวร (2543) ศึกษาการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกสภา จำนวน 223 คน และสมาชิกฝ่ายบริหาร 100 คน พบว่า มีความรู้ความสามารถในอำนาจหน้าที่ และความคาดหวังในผลประโยชน์ ในระดับปานกลาง และส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสมาชิก อบต. มากที่สุด คือ อายุ อาชีพ ประสบการณ์ในการทำงาน การติดตามข่าวสารบ้านเมือง ความคาดหวังในผลประโยชน์ และอุดมการณ์ ประชาธิปไตย

สุชาติ โคตรทุม (2541) ได้ศึกษาปัจจัยด้านความเป็นผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาการบริหารงานของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ความเป็นผู้นำของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยความเป็นผู้นำทุกตัวแปร คือ ด้านลักษณะความเป็นผู้นำ ด้านความเป็นลักษณะผู้ตาม ด้านลักษณะความมีจุดมุ่งหมายในองค์กร มีส่วนร่วมพัฒนางานบริหารพัฒนาตำบลในระดับมาก

สำนักงบประมาณ สำนักประเมินผล (2540) ได้รายงานการประเมินผลงานสนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความสามารถในบทบาทหน้าที่ของตน จึงไม่มั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือปฏิบัติไม่ถูกต้อง ส่วนกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่รู้ถึงหน้าที่ของตน แต่ยังขาดความเข้าใจในกฎระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ในการวางแผน การจัดทำงบประมาณ ระบบการเงินการบัญชี

ปรีญา ศรีภา (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาหมู่บ้าน กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาหมู่บ้านอยู่ในระดับมาก และอยู่ในขั้นตอนการเริ่มพัฒนามากที่สุด ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาหมู่บ้านมี 5 ปัจจัย คือ ระดับการศึกษา อุดมการณ์ประชาธิปไตย การติดต่อสื่อสาร ความคาดหวังในผลประโยชน์และบุคลิกความเป็นผู้นำในอุดมคติ

สุรเชษฐ์ มีไมตรีจิตต์ (2540) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการบริหารองค์การบริหารงานส่วนตำบล กรณีศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรรมการบริหารองค์การบริหารงานส่วนตำบล คือ การได้รับการฝึกอบรม การสนับสนุนจากหน่วยงานราชการ ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ทำงาน ประเภทของกรรมการ และการได้รับข่าวสาร

สรุปได้ว่าการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจเจกบุคคลที่อยู่ในองค์กรต่างๆ นั้น มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อภารกิจในการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ หรือมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในองค์กรนั้นเป็นสำคัญ คณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกลุ่มปัจเจกบุคคลที่ต้องทำงานร่วมกัน เพราะแต่ละคนไม่สามารถทำงานได้โดยลำพัง ดังนั้นแต่ละคนต้องนำคุณลักษณะในบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร เช่น ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหาร จัดการ ด้านการใช้เวลา เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ให้สัมคงเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ ที่มุ่งหวังให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

บุญทวี นันสถิตย์ (2546) ศึกษาการใช้เวลาของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอท่งชัย และ กิ่งอำเภอน้อยชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า การใช้เวลาในการกิจสนับสนุนมีค่าเท่ากับ 844.13 นาทีต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 35.17 และกลุ่มผู้ปฏิบัติอื่นๆ มีการใช้เวลาตามภารกิจหลักมีค่าเท่ากับ 254.09, 1,178.84 , 197.40 และ 32.32 นาทีต่อสัปดาห์ คิดเป็น ร้อยละ 10.58, 49.12 , 8.22 , 1.35 ตามลำดับ ในด้านการใช้เวลาในการกิจรอง พบว่า มีค่าเท่ากับ 191.41 นาทีต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 07.97 ส่วนการใช้เวลาในการกิจสนับสนุน มีค่าเท่ากับ 545.95 นาที ต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 22.75 และการประเมินความสอดคล้องของการใช้เวลาของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในการปฏิบัติงานภารกิจหลัก 4 ด้าน พบว่า การใช้เวลาของบุคลากร ไม่มีความสอดคล้องกับบทบาทที่กำหนดในการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชนระดับปฐมภูมิ โดยบุคลากรสาธารณสุขมีการใช้เวลาในงานรักษาพยาบาลมากกว่าด้านส่งเสริม สุขภาพ ประมาณ 4 เท่า

ชาติชาย นิภากุล (2545) ได้ศึกษาการใช้เวลาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 106 คน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีแบบของบุคลิกภาพต่างกัน ใช้เวลาในการบริหารงานในกระบวนการบริหาร 4 กระบวนการคือด้านการวินิจฉัย การด้านการควบคุม ด้านงานบริหารทั่วไป เช่นงานธุรการ งานปกครอง และด้านวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าแบบของบุคลิกภาพผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กับการใช้เวลาเพื่อการบริหารงานในกระบวนการบริหาร 4 กระบวนการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัญญา พลมณี (2545) ได้ศึกษาการเตรียมพยาบาลเวรตรวจการนอกเวลาราชการ โรงพยาบาลภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 25 คน พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่พยาบาลเวรตรวจการนอกเวลาราชการ คือ ไม่มีคู่มือแนวทางปฏิบัติงาน ขาดทักษะความรู้ด้านการบริหาร การนิเทศงานพยาบาล ซึ่งพบว่าระดับความรู้ด้านการบริหาร การนิเทศงานพยาบาลหลังการอบรมสูงกว่าก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิรพงษ์ หิรัญเกิด (2544) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาในการดำเนินงานปราบปรามยาเสพติด มากที่สุดคือ ปัญหาด้านงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 4.311 รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมและปัญหาด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ย 4.245 และ 3.427 ตามลำดับ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปราบปรามยาเสพติด ได้แก่ ประเภทของยาเสพติด และการได้รับความร่วมมือจากประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัทมา ยิ้มพงศ์ (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำ บรรยายกาสององค์กรที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เพศ การมีส่วนร่วม ทักษะ ทักษะผู้นำ บรรยายกาสององค์กร มีความสัมพันธ์กับการยอมรับการบริหารคุณภาพโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 58.9

อรพิน นวพงศกร (2540) ศึกษาเรื่องการบริหารเวลาของนักบริหารราชการพลเรือน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าวันที่นักบริหารสามารถปฏิบัติงานได้มากที่สุดคือวันจันทร์ เวลาที่สามารถปฏิบัติงานได้มากที่สุดอยู่ในช่วงเวลาเช้าคือเวลา 8.00-12.00 น. การใช้เวลาในการพัฒนาองค์กร พบว่านักบริหารมีการใช้เวลาในการพัฒนาองค์กรพอประมาณ ซึ่งยังไม่สามารถทำให้องค์กรพัฒนาได้มากนัก แต่นักบริหารก็มีความสนใจในการพัฒนาองค์กรค่อนข้างสูงถึงแม้ว่าจะยังไม่มีโอกาสก็ตามในด้านความรู้ด้านการบริหารเวลาพบว่านักบริหารมีความรู้และวิธีการบริหารเวลาค่อนข้างดี มีการเรียงลำดับความสำคัญของงานแต่ละประเภท แต่เมื่อปฏิบัติงานจริง พบว่าประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงานไม่สูงมากนัก เพราะมีปัจจัยอื่นประกอบ ทำให้นักบริหารไม่สามารถใช้ความรู้ด้านการบริหารเวลาได้มากนัก

ศิริชัย ใจศิริ (2543) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการดำเนินงานสาธารณสุขในเขตชนบท จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส รายได้ และระดับศึกษา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยทางการบริหาร 8 ด้านคือ การวางแผน การบริหารบุคคล การฝึกอบรม การนิเทศติดตาม การจัดการงบประมาณ การจัดการข้อมูลข่าวสาร และการจัดองค์กรชุมชน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน คือ การวางแผน การจัดการสิ่งสนับสนุน การจัดการข้อมูลข่าวสาร และการจัดองค์กรชุมชน โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 68.30

นภา วงษ์ศิลป์ (2536) ได้ศึกษาองค์ประกอบการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการ ดำเนินงานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์ ของหัวหน้างานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 63 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานสุขศึกษา แต่พบว่า อายุ และการศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ ส่วนองค์ประกอบด้านกำลังคน การเงิน และวัสดุอุปกรณ์ในภาพรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์ ยกเว้น ด้านความเพียงพอของครุภัณฑ์โสตทัศนูปกรณ์ ที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประชาสัมพันธ์

สรุปจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมที่นำมาศึกษาต่อและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันทางด้านพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่างกันย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน ทั้งนี้อายุของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับการพัฒนาการและวุฒิภาวะของบุคคล ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นระดับวุฒิภาวะประสบการณ์ การตัดสินใจ การควบคุมอารมณ์เพื่อจะสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมได้ จะเห็นว่าอายุน่าจะมีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

เพศ เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล ความแตกต่างของเพศชายและหญิง จะมีความแตกต่างทางสรีระร่างกาย มีผลต่อการปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่า เพศหญิงมีผลมากกว่าเพศชาย แต่บางการศึกษาที่พบว่า เพศชายมีผลมากกว่าเพศหญิง ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะเห็นได้ว่า เพศ น่าจะมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการแก้ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคคลมีความรู้ความ เข้าใจในเหตุการณ์ต่างๆ และสามารถพิจารณา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตลอดจนการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ผู้ที่มีการศึกษาสูงย่อมมีวิธีคิดและมีความเข้าใจสถานการณ์ที่คิดว่ และความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้น ให้เกิดความพยายามในการทำงาน ดังนั้น การศึกษาน่าจะมีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

ตำแหน่ง เป็นสิ่งที่กำหนดอำนาจและหน้าที่เป็นกรอบในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งในองค์กรจะใช้ตำแหน่งในการกำหนดหน้าที่และควบคุมกำกับงานในสายบังคับบัญชา

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความรู้ความชำนาญในงานรับผิดชอบนั้นๆ ลักษณะส่วนบุคคลที่มีความ เชี่ยวชาญเฉพาะอย่างโดยบุคคลที่เรียนรู้อันเกิดทักษะนั้นจะสามารถทำงานได้ดีกว่าดั่งนั้น ระยะเวลาของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน่าจะมีผลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

รายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมอย่างปกติสุข ถ้าหากบุคคลมีรายได้ที่เหมาะสมกับสถานภาพความเป็นอยู่ มีรายได้ที่มั่นคงหรือการมีรายได้ที่ไม่แน่นอน ไม่เพียงพอ ย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคคล ดังนั้น รายได้น่ามีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

ปัจจัยด้านบุคลากร คนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน ดังนั้นการจัดสรรบุคคลเข้าในระบบและการพัฒนาศักยภาพการทำงานเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาองค์กรจึงมีความสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ

ปัจจัยด้านงบประมาณ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการบริหาร เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ หากการสนับสนุนงบประมาณล่าช้า หรือไม่เพียงพอ อาจส่งผลต่อการดำเนินงานหรือขาดความต่อเนื่องของกิจกรรมได้

ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่องค์กร ต้องจัดหาสนับสนุนอย่างเพียงพอ และการควบคุมให้มีคุณภาพพร้อมต่อการใช้งาน เพื่อให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ เป็นกิจกรรมที่ร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติให้มีความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ในอันที่จะจัดการเกี่ยวกับ การจัดการทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ในกระบวนการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมติดตามผลการดำเนินงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านการใช้เวลา เวลาเป็นข้อจำกัดที่บุคลากรต้องบริหารและให้ความสำคัญ ดังนั้น การวางแผนจัดการด้านเวลาในการใช้เวลาเพื่อลำดับงาน การทำกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

การมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยในการเข้าร่วมทำกิจกรรมของบุคลากรนั้น แสดงถึงพฤติกรรม ความมุ่งมั่น การกระตือรือร้นทางด้านจิตใจของแต่ละบุคคลในการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ผู้วิจัยจึงนำมาประยุกต์ใช้กับการศึกษามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น

2.6.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

อัครบุตร อัครสุขบุตร (2548) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ในอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 278 คน โดยใช้แบบสอบถามพบว่า มีส่วนร่วมในการป้องกันเสพติดในระดับมากที่สุด ในประเด็นต่อไปนี้ คือ การประกาศชี้แจงถึงโทษภัยของเสพติดผ่านหอกระจายข่าวหรือเสียงตามสายในหมู่บ้าน ร้อยละ 41.0 รองลงมาคือ ปฏิบัติคนให้เป็นตัวอย่างแก่ชุมชนร้อยละ 36.9 กิจกรรมที่ได้ปฏิบัติในการมีส่วนร่วมคือการเป็นวิทยากรบรรยายเรื่องเสพติดในโรงเรียน ส่วนการแก้ไขปัญหาเสพติด พบว่า ได้มีส่วนร่วมในระดับมากในประเด็นต่อไปนี้ ยอมรับและ

ชักชวนผู้อื่นให้ยอมรับผู้ผ่านการบำบัดแล้วกลับสู่ชุมชน ร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ แนะนำแนวทางในการแก้ไข ปัญหาชีวิตให้แก่ผู้ติดยาเสพติด ร้อยละ 50.6 ส่วนกิจกรรมที่ไม่ได้ปฏิบัติ คือ การแจ้งข้อมูลการผลิตยาเสพติด แก่เจ้าหน้าที่ เมื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของกำนันและผู้ใหญ่บ้านที่มีอายุต่างกัน พบว่า การมีส่วนร่วมในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระมหาวิระชัย ศรีหาพล (2546) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาเสพติดในจังหวัดกาฬสินธุ์ จากจำนวนพระสงฆ์ 236 รูป พบว่า ด้านการเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ เรื่องยาเสพติดในรูปของการเทศน์มากที่สุด มีปัญหาในการออกข่าวสารผ่านหอกระจายข่าวมากที่สุด และยัง พบว่า พระสงฆ์ที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการเผยแพร่ข่าวสาร ความรู้เรื่องยาเสพติดไม่แตกต่างกัน ด้านการ จัดกิจกรรมหรือโครงการป้องกันยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล พบว่า พระสงฆ์มีส่วนร่วมในรูปของการจัด กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่งเสริมให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติดมากที่สุด ด้านการประสานงานกับส่วน ราชการ พบว่า มีส่วนร่วมในการให้ใช้ศาลาการเปรียญเป็นสถานที่อบรมสัมมนาเสพติด มากที่สุด ด้านการ บำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เสพยาเสพติด พบว่า พระสงฆ์มีส่วนร่วมในการแนะนำแนวทางแก้ไขชีวิต แก่ผู้เสพยาเสพติด มากที่สุด

จักรพงษ์ ฟองชัย (2544) ได้ทำการศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชน ต่อการ พัฒนาการบริหารงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย พบว่า ผลรวมของบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาการบริหารงานป้องกันและปราบปราม ยาเสพติดอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาโครงสร้างการวางแผนและปฏิบัติตามแผน อยู่ในระดับน้อย ด้านการตัดสินใจและการประสานงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการป้องกันปราบปราม เช่น สืบสวน จับกุม สอบสวน อยู่ในระดับน้อย แต่ด้านประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับ มาก กลุ่มผู้นำท้องถิ่น มีความเห็นว่าบทบาท การมีส่วนร่วมของประชาชน ต่อการพัฒนาการบริหารงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) กับกลุ่มข้าราชการตำรวจ ครู และประชาชนทั่วไป

วรินทร์ ติรประเสริฐสิน (2544) ได้ศึกษาการพัฒนาบทบาทผู้นำชุมชนในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาเสพติดในระดับชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ จำนวนผู้นำชุมชน 55 คน พบว่า หลังจาก ดำเนินกิจกรรมแทรกแซงผู้นำชุมชนมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับยาเสพติด และบทบาทของผู้นำเพิ่มมากขึ้น โดยมีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มีทัศนคติด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดดีขึ้น โดยมีความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมาต อัมธีระนนท์และคณะ (2544) ศึกษาแนวทางการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบ้าน วัด /มัสยิด และ โรงเรียน เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในกลุ่มนักเรียน ที่อำเภอศรีบรรพพ จังหวัด พัทลุง พบว่า นักเรียนส่วนใหญ่เสพ สารระเหย ไบกระท่อม กัญชา และยาบ้า ส่วนมากต้องการทดลอง การ ดำเนินการแก้ไขด้านการประสานงาน พบว่า มีลักษณะการประสานงาน 2 ลักษณะคือ การประสานงานความ ร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ อาศัยความผูกพันทางด้านเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น การประสานงานอย่าง เป็นทางการ ภายใต้อำนาจ สภากาชาดวัดตะโหมด องค์การบริหารงานส่วนตำบล คณะกรรมการ โรงเรียน รวมถึง

หน่วยงานภาครัฐ ปัจจัยหลักที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือคือ ผู้นำทุกฝ่ายชอบหลักการทำงานเป็นหมู่คณะ ยึดหลักจริยธรรม ศาสนา และบารมีเป็นที่เชื่อถือในพื้นที่

ถนัด ไบยาและคณะ (2544) ได้ศึกษาสถานภาพและการพัฒนาเครือข่ายองค์กรชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จังหวัดน่าน พบว่า การก่อเกิดขององค์กรชุมชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติดเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ คือ 1. การผุดเกิดจากภายใน จากวิกฤตปัญหายาเสพติดจึงเกิดการรวมตัวกันเพื่อแก้ไข ปัญหา 2. การหนุนเสริมจากภายนอก เป็นการเริ่มจากองค์กรภายนอก อาจจะเป็นภาครัฐ องค์กรพัฒนาเอกชน ที่เข้ามาสนับสนุนในชุมชน 3. เกิดจากความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก โดยองค์กรภายนอกจะสนับสนุนการเรียนรู้ แต่หัวใจสำคัญอยู่ที่การมีส่วนร่วม กลไกการจัดการของชุมชน และความต่อเนื่องของบทบาทภาครัฐ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก (2544) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด จังหวัดนครนายก ที่เป็นครู ผู้ปกครองนักเรียน ผู้นำศาสนา บุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 99 คน พบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยเรียงจากมากไปหาน้อยคือ ด้านการกำหนดนโยบาย ด้านการดำเนินการ ด้านการสนับสนุน ตามลำดับ ส่วนด้านการวางแผนและการติดตามประเมินผลมีการดำเนินการในระดับน้อย ปัญหาที่พบคือ กรรมการไม่ค่อยเข้าประชุม ขาดความรู้ในบทบาทหน้าที่ การทำกิจกรรมขาดความร่วมมือจากผู้ปกครอง/ชุมชน และไม่กล้าให้ข้อมูลเพราะกลัวอิทธิพลที่มีอยู่ในชุมชน นอกจากนี้ครูบางคนยังไม่ให้ความสำคัญต่อปัญหายาเสพติด

ประเสริฐ สาลีเกิด (2543) ได้ศึกษาการดำเนินงานตามนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหาการระบาดของยาเสพติดในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 73 โรงเรียน ครู 207 คน พบว่า สภาพการระบาดของยาเสพติดในโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำ ยาเสพติดที่พบมากคือ บุหรี่ นักเรียนชอบเสพที่ห้องน้ำ นักเรียนชายเสพยาเมากว่านักเรียนหญิง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดที่ทำมากที่สุดคือ ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพฤติกรรมของนักเรียน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้ร่มรื่น ปลอดภัย และเหมาะสมแก่การเรียน มีปัญหาในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในระดับปานกลาง คือ สื่อไม่เพียงพองบประมาณไม่พอ ขาดความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน อาจารย์ฝ่ายปกครองไม่ให้ความสำคัญกับปัญหายาเสพติด

ประภาพร ผูกพัน (2543) ได้ศึกษาการปรับตัวของเด็กวัยรุ่นที่ติดยาเสพติด ที่แผนกผู้ป่วยในศูนย์บำบัดยาเสพติดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่นจำนวนผู้ป่วย 65 ราย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 16-18 ปี รายได้ครอบครัวเฉลี่ย 12,941 บาทต่อเดือน เคยเสพยาบ้ามากที่สุดมารับการบำบัดนานเฉลี่ย 2.19 ปี การปรับตัวของเด็กวัยรุ่นที่ติดยาโดยรวมสามารถปรับตัวได้ระดับปานกลาง มีการปรับตัวทางสรีรวิทยาสูง ไม่มีอาการเบื่ออาหาร ออกกำลังกายและพักผ่อนสม่ำเสมอ ไม่มีอาการท้องผูก การปรับตัวด้านอึดทนโน้ทนาศักดิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือรู้สึกทำให้ร่างกายไม่แข็งแรง หน้าตาทรุดโทรม การปรับตัวด้านอุดมคติในตนเอง พบว่า มีการปรับตัวสูง แต่ยังรู้สึกว่าครอบครัวคอยจัดจ้องตัวเอง ด้านศีลธรรมจรรยาบรรณและจิตวิญญาณ ในภาพรวมมีการปรับตัวในระดับสูง แต่ยังรู้สึกว่าตนเองเป็นภาระ

ครอบครัวอยู่ การปรับตัวทางด้านบทบาทหน้าที่ในภาพรวมมีการปรับตัวสูง ส่วนการปรับตัวที่ต่ำได้แก่ การปรับตัวในเรื่องไม่กล้าระบายความในใจกับครอบครัวเมื่อมีปัญหา การปรับตัวทางด้านความสัมพันธ์พึ่งพากันและกัน โดยชอบอยู่คนเดียว ไม่กล้าชวนคนอื่นคุย/ทำงานด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด สรุปได้ว่า การแก้ไขปัญหายาเสพติดในแต่ละพื้นที่ อันมีสภาพปัญหาที่แตกต่างกันทั้งพื้นที่ กลุ่มที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นกลุ่มเยาวชน และประชาชนทั่วไป รูปแบบและชนิดของสารเสพติดที่แตกต่างกัน แต่ในบริบทของแต่ละพื้นที่ล้วนมีกลวิธีในการดำเนินการแก้ไข ปัญหาที่หลากหลาย แต่ก็มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันคือ การนำเอาศักยภาพของแต่ละพื้นที่อันมีในตัวบุคคล และนอกตัวบุคคลที่แวดล้อมอยู่ในชุมชนและการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกชุมชน มาผสมผสานบูรณาการจนเกิดเป็นรูปแบบการแก้ไขปัญหายาเสพติดได้ดีในระดับหนึ่ง ดังนั้นการศึกษาถึงการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดจึงเป็นการศึกษาเพื่อจะได้ทราบถึง ศักยภาพขององค์กรท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหายาในชุมชนอันจะเป็นประโยชน์ในการนำ ข้อมูลไปใช้วางแผนกำหนดยุทธศาสตร์ของภาครัฐในอนาคตต่อไป

โดยสรุปจากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือก ศึกษาปัจจัยข้างต้นที่จะสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหายาเสพติดของคณะกรรมการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดแยกเป็น ตัวแปรต้นคือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน อาชีพ รายได้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละ บุคคล และมีความแตกต่างกัน

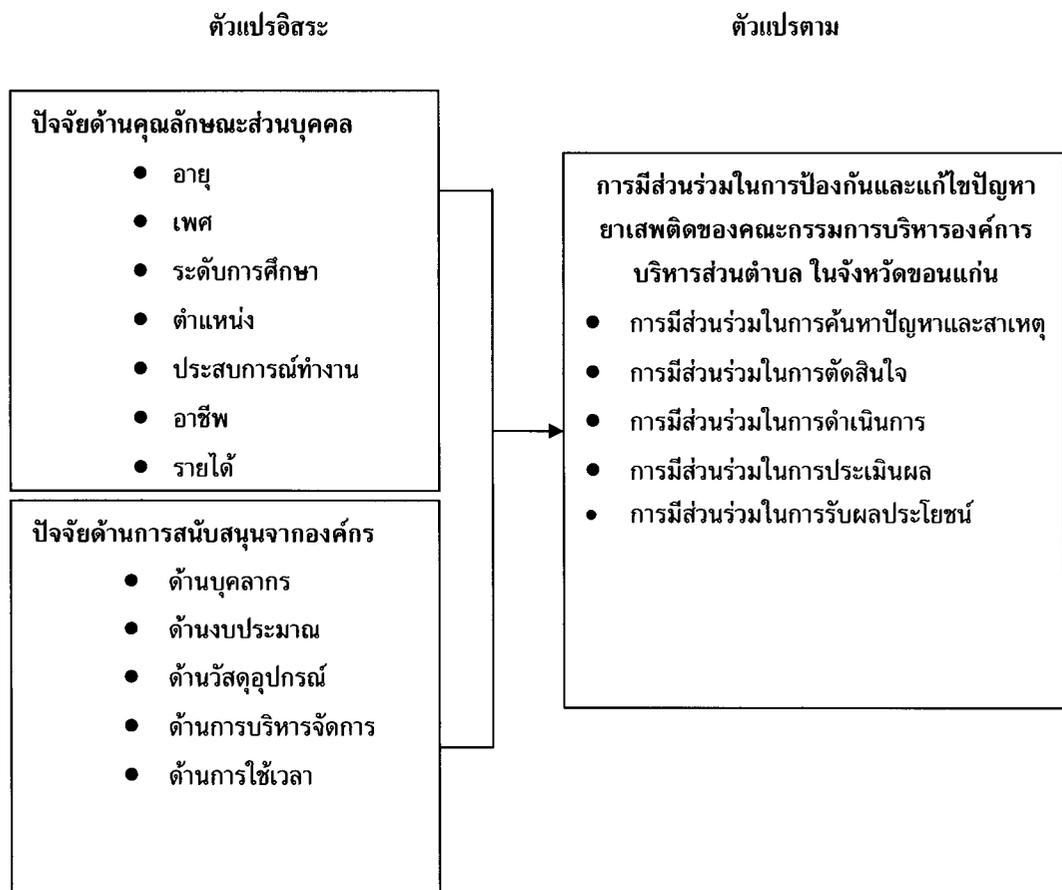
ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ให้การสนับสนุนในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านบุคลากร การสนับสนุนด้าน งบประมาณ การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ การสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนด้านการใช้ เวลา ซึ่งใช้เป็นตัวแปรต้นในการศึกษา

ส่วนตัวแปรตามเป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อมุ่งเน้นในการป้องกันในกลุ่มเสี่ยง ปรวบปรามผู้ค้า และบำบัดรักษาผู้ติดยาหรือเสพยาเสพติด โดยคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนมีส่วนร่วมกัน รับผิดชอบในการบริหารจัดการการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็น ทีมงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ การวิเคราะห์ปัญหา และการร่วมกันวางแผนการ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด มีการประเมินผลการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกำหนดการมีส่วนร่วมไว้ 5 ขั้นตอนคือ การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุ การตัดสินใจ การดำเนินการ การประเมินผล และการรับผลประโยชน์ โดยพิจารณาการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยครั้งนี้

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีตัวแปรที่เกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้ กรอบแนวคิดในการวิจัย คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ตำแหน่ง

หน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน อาชีพ และรายได้ ส่วนปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนด้านบุคลากร ตามแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี (2542) การสนับสนุนด้านงบประมาณ ตามแนวคิดของ สุรัสวดี ราชกุลชัย (2546) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ตาม แนวคิดของชัยสิทธิ์ เจริญมี ประเสริฐ (2546) การสนับสนุนด้านการบริหารจัดการตามแนวคิดการบริหารของ เฮนรี ฟาโยล์ (Henri Fayol, 1949) และการสนับสนุน ด้านการใช้เวลา ตามแนวคิดของ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538) ซึ่งใช้เป็นตัวแปรต้นในการศึกษา ส่วนตัวแปรตามเป็นการศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานแก้ไขปัญหาเสพติดของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้แนวความคิดการมีส่วนร่วมของ โคเฮน และอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1984) ซึ่งกำหนดการมีส่วนร่วมไว้ 5 ขั้นตอนคือ การค้นหาปัญหาและสาเหตุ การตัดสินใจ การดำเนินการ การประเมินผล และการรับผลประโยชน์ โดยพิจารณาการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น ตามยุทธศาสตร์หลักสี่ด้านคือยุทธศาสตร์การควบคุมตัวยาและผู้ค้ายาเสพติด (Supply) ยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหายูเสพ/ผู้ติดยาเสพติด (Demand) ยุทธศาสตร์การป้องกันกลุ่มผู้มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด (Potential Demand) และยุทธศาสตร์บริหารจัดการอย่างบูรณาการในปฏิบัติการพลังแผ่นดินขจัดสิ้นยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส., 2548) ซึ่งกำหนดเป็นกรอบแนวคิดไว้ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย