



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร



กัมลาศ เยาวะนิจ

GRAD VRU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

พ.ศ. 2558



FACTORS INFLUENCING THE PEOPLE'S PARTICIPATION IN THE ADMINISTRATION
OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN THE PROVINCES
SURROUNDING BANGKOK METROPOLIS

KAMALAS YAOWANIT

GRAD VRU

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE SCHOOL
VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI
2015

ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร
ชื่อนักศึกษา กัมลาศ เยาวะนิจ
รหัสประจำตัว 54B73330208
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
..... ประธาน ประธาน
(อาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์) (อาจารย์ พลโท ดร.ประสารโชค อูวะนุติ)
..... กรรมการ กรรมการ
(อาจารย์ ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์) (อาจารย์ ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์),
..... กรรมการ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร)
..... กรรมการและเลขานุการ กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์) ผู้ทรงคุณวุฒิ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชรินทร์ ชาญศิลป์) ผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ชนัด เผ่าพันธ์ดี)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรฉนิทซ์ ศิริโวหาร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 16 เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปริมณฑล ของกรุงเทพมหานคร
ชื่อนักศึกษา	กัมลาศ เยาวะนิจ
รหัสประจำตัว	54B73330208
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	อาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อเสนอแนะการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณได้ดำเนินการโดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย ที่เลือกมาจากผู้นำชุมชนของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขต 5 จังหวัด ได้แก่ นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ เลือกตัวอย่างมาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.78 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดยศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 ราย ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 ราย รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ราย ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 ราย รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ราย หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน 9 ราย หัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน จำนวน 1 ราย และได้จัดการสนทนากลุ่ม จำนวน 3 ครั้ง ในครั้งแรกมีผู้เข้าร่วม จำนวน 7 ราย ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี ในครั้งที่ 2 มีผู้เข้าร่วม 8 ราย ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และในครั้งที่ 3 มีผู้เข้าร่วม 10 ราย ประกอบด้วย ตัวแทนของชุมชนหรือหมู่บ้าน กับเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งทั้งหมดถูกเลือกมาแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการตีความ

ผลการวิจัย พบว่า

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานครโดยรวมมีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D = 0.96) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมมีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 3.37$, S.D = 0.94)

รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.25, S.D = 0.96$) ด้านกระบวนการที่มีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.12, S.D = 1.04$) และด้านความถี่ของการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.06, S.D = 1.08$) ซึ่งด้านนี้มีค่าน้อยที่สุดเพราะขาดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่าง ๆ ประชาชนขาดความต้องการที่จะมีส่วนร่วม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยทางวัฒนธรรม ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร คือ ความต้องการของประชาชนที่จะมีอิทธิพลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\beta = 0.210$) ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตนเอง ($\beta = 0.100$) และการยึดมั่นในตัวบุคคล ($\beta = -0.062$) (2) ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบไปด้วย 2 ตัวแปร คือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยภาคส่วนต่าง ๆ ($\beta = 0.263$) และการรับรู้ข้อมูล ($\beta = 0.117$) (3) ปัจจัยทางการบริหาร ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\beta = 0.108$) ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\beta = 0.143$) และความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ($\beta = 0.107$) โดยทั้ง 3 ปัจจัยข้างต้น สามารถอธิบายความผันแปรของการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ร้อยละ 69.99 ($R^2 = 0.6999$) นอกจากนี้ ผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่านอกจากปัจจัยข้างต้นแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ส่งอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ (1) ความผูกพันต่อท้องถิ่น (2) ความเป็นปัจเจกบุคคล (3) การสื่อสารกับประชาชน (4) บทบาทที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชน (5) เวลาในการมีส่วนร่วม (6) ความเจริญของพื้นที่ และ (7) จำนวนประชากร

3. ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ (1) พัฒนาให้ประชาชนมีจำนวนความถี่ในการมีส่วนร่วมให้มากยิ่งขึ้น โดยให้โอกาสแก่ภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามาร่วมส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยมุ่งสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น (2) สร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมโดยประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนตระหนักถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการมีส่วนร่วม (3) เพิ่มช่องทางให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวท้องถิ่นของตนเอง โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาใช้ให้มากยิ่งขึ้น (4) ลดความสลับซับซ้อนของกระบวนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยศึกษาตัวแบบการลดความสลับซับซ้อนของกระบวนการทำงานจากองค์การที่ประสบความสำเร็จ (5) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองให้มากยิ่งขึ้น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองต่อความคิดเห็นต่าง ๆ ของประชาชนอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม (6) สนับสนุนให้ประชาชนมีความตื่นตัวในอิทธิพลของตนเองต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยจัดนิทรรศการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง และเชิดชูคุณความดีผู้ทำคุณประโยชน์แก่ท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ

Thesis Title	Factors Influencing the People's Participation in the Administration of Local Administrative Organizations in the Provinces Surrounding Bangkok Metropolis
Student	Kamalas Yaowanit
Student ID	54B73330208
Degree	Doctor of Public Administration
Field of Study	Public Administration
Thesis Advisor	General Dr.Kasemchart Naressenie
Thesis Co-Advisor	Dr.Boonlert Pairindra

ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) study the people's participation in the administration of Local Administrative Organizations in the provinces surrounding Bangkok Metropolis, 2) study the factors influencing the people's participation in the administration of Local Administrative Organizations in the provinces surrounding Bangkok Metropolis, and 3) propose suggestions for increasing the people's participation in the administration of Local Administrative Organizations. A mixed methods research was employed in this research. The quantitative research was conducted by collecting data from 400 respondents who were community leaders in 5 provinces consisting of Nakhonpathom, Nonthaburi, Pathumthani, Samutprakan, and Samutsakhon. The sample size was derived by calculations using Taro Yamane's formula and the stratified random sampling technique. The instrument for data collection was a 5-level Likert Scale questionnaire, with a reliability of 0.78, and the statistics used to analyze the data consisted of mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis. The qualitative research was conducted doing document research, interviews with 17 key informants consisting of three Chief Executives, one Deputy Chief Executive, two Chief Administrators, one Deputy Chief Administrator, nine Division Directors and one Subdivision Chief, all working in Local Administrative Organizations, and 3 focus-groups. The first group consisted of 7 municipal mayors, the second group consisted of 8 Chief Executives of Sub-district Administrative Organizations, and the third group consisted of 10 communities' leaders and Officers of Local Administrative Organizations who were in charge of the people's participation. All of them were selected using the purposive random sampling technique. The data were analyzed by content analysis and interpretations.

The research findings were as follows:

1. The people's participation in the administration of Local Administrative Organizations in the surrounding provinces of Bangkok metropolis was, overall, at

a moderate level ($\bar{X} = 3.20$, S.D = 0.96). When considered and compared individually, the aspect of benefits of participation was at the highest ($\bar{X} = 3.37$, S.D = 0.94), followed by the forms of participation ($\bar{X} = 3.25$, S.D = 0.96), the processes of participation ($\bar{X} = 3.12$, S.D = 1.04), and the frequency of participation ($\bar{X} = 3.06$, S.D = 1.08). The reasons behind this low score were threefold: there was a lack of promotion for people participation by various sectors, the people lacked the desire to influence Local Administrative Organizations, and there was a lack of conflict management capability.

2. Three factors affecting the people's participation were identified: (1) cultural factors, with three variables, namely the people's desire to influence Local Administrative Organizations ($\beta = 0.210$), the people's confidence in their influence ($\beta = 0.100$), and the people's personal orientation ($\beta = -0.062$), (2) environmental factors, with 2 variables: the promotion of participation by other sectors ($\beta = 0.263$), and the people's awareness of information ($\beta = 0.117$), (3) administrative factors, with 3 variables: democratic leadership of the Local Administrative Organizations' executives ($\beta = 0.108$), change management capability ($\beta = 0.143$), and conflict management capability ($\beta = 0.107$). These three factors could explain 69.99 % of the variation of the people's participation ($R^2 = 0.6999$). In addition, the qualitative study revealed that there were some variables influencing people's participation, including (1) people's commitment to their locality, (2) individuality, (3) communication with the people, (4) role of the Local Administrative Organizations toward their people, (5) people's time to participate, (6) locals' developmental status, and (7) the number of citizens.

3. The suggestions for encouraging the people's participation are as follows (1) increase the frequency of the people's participation by giving other sectors more chances to take a role in making the people realize their own roles in self-governing at the local level, (2) motivate the people to participate by informing them about the benefits of participation, (3) increase the people's access to the information in their locality by using more appropriate information technologies, (4) simplify the operating procedures of the Local Administrative Organizations by learning from the best practices of public and private organizations, (5) promote the people's confidence in their potential by encouraging the Local Administrative Organizations to react to the people's opinions in concrete ways, and at the same time, (6) support the people's awareness of their influence on Local Administrations by organizing events, promulgating these issues, and praising people who continually contributed to public interests.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากหลายๆ ท่าน ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และอาจารย์ ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมชั้นเรียน และผู้ที่ช่วยเหลือในการเก็บข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณท่านทั้งหลายที่กล่าวถึงข้างต้น ขอขอบพระคุณแม่ พ่อ ผู้ป่มาพะอะสติปัญญา และวางรากฐานที่ดีให้แก่ชีวิตของผู้เขียน ขอขอบคุณสมาชิกทุกๆ คนในครอบครัวที่ทำให้กำลังใจตลอดมา

กัมลาศ เยาวะนิจ



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานของการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 สังคมและวัฒนธรรมไทย.....	10
2.2 ทฤษฎีและแนวคิดวัฒนธรรมทางการเมือง.....	24
2.3 แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ.....	38
2.4 ทฤษฎีและแนวคิดภาวะผู้นำ.....	64
2.5 แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง.....	74
2.6 แนวคิดการบริหารความขัดแย้ง.....	80
2.7 แนวคิดระบบสารสนเทศกับการบริหารองค์การ.....	92
2.8 แนวคิดธรรมาภิบาล.....	99
2.9 ทฤษฎีและแนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน.....	107
2.10 แนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	115
2.11 วัฒนธรรมไทยกับการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.....	119
2.12 ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ที่ทำการวิจัย.....	121
2.13 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	131
2.14 ลักษณะของวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน.....	135
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	138
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	138
3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ.....	141
3.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ.....	142

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	144
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	144
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	155
4.3 สังเคราะห์ผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ.....	195
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	199
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	199
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	202
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	204
บรรณานุกรม.....	207
ภาคผนวก.....	219
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล.....	220
ภาคผนวก ข จำนวนตัวอย่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง.....	237
ประวัติผู้วิจัย.....	240

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	เปรียบเทียบรูปแบบวัฒนธรรมทางการเมือง 3 แบบ.....	28
3.1	จำนวนตัวอย่างในแต่ละจังหวัด.....	140
4.1	การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	145
4.2	วัฒนธรรมของประชาชน.....	145
4.3	ปัจจัยทางการบริหาร.....	146
4.4	ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	146
4.5	การกำหนดรหัสตัวแปร.....	147
4.6	ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....	149
4.7	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในด้านความถี่ของการมีส่วนร่วม.....	150
4.8	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในด้านประโยชน์จากการมีส่วนร่วม.....	151
4.9	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในด้านรูปแบบในการมีส่วนร่วม.....	152
4.10	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในด้านกระบวนการที่มีส่วนร่วม.....	153
4.11	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมโดยรวม.....	154

GRAD VRU

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	4
4.1	กรอบแนวคิดอธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น.....	198



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองท้องถิ่นจะเป็นกำลังสำคัญในการดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ของตนเองได้ดีเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับว่าท้องถิ่นนั้นๆ มีการดำเนินงานที่เอื้อต่อการดูแลประชาชนอย่างดีหรือไม่ ซึ่งเกณฑ์ที่สามารถใช้วัดการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีการดำเนินงานที่ดีหรือไม่นั้นก็คือความเป็นธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพราะความเป็นธรรมาภิบาลจะเป็นหลักประกันได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้เป็นเจ้าของที่แท้จริงของท้องถิ่น จะให้ความเป็นธรรมกับประชาชนทุกๆ ฝ่ายได้

ความเป็นธรรมาภิบาลขององค์กรนั้นประกอบไปด้วยลักษณะหลายประการ แต่การจะทำให้องค์กรมีความเป็นธรรมาภิบาลได้นั้นคงจะส่งเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลในทุกๆ ประการพร้อมๆ กันไม่ได้ แต่ควรจะต้องค่อยๆ ส่งเสริมลักษณะที่สำคัญๆ ของความเป็นธรรมาภิบาลก่อน โดยลักษณะที่สำคัญนี้ควรจะเป็นลักษณะที่สามารถเกื้อหนุนให้เกิดลักษณะอื่นๆ ของธรรมาภิบาลได้ นั่นคือการบริหารงานอย่างมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งในกรณีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็คือประชาชนทุกฝ่าย และภาคส่วนต่างๆ ทั้งหมดในท้องถิ่นนั่นเอง โดยสิ่งที่เรียกว่าการมีส่วนร่วมในที่นี้หมายถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมติดตามการดำเนินงาน ซึ่งกินความรวมถึงแต่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในความหมายของนักวิชาการทางรัฐศาสตร์ และการเข้าไปมีส่วนร่วมอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากการแสดงบทบาททางการเมืองด้วย

การที่ประชาชนจะมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัจจัยภายในที่เกี่ยวกับการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง

ในด้านปัจจัยภายนอกนั้นเกี่ยวข้องกับทั้งกับความคิด ความเข้าใจของประชาชนในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้น ซึ่งได้รับอิทธิพลอย่างมากจากลักษณะของสังคมไทย สังคมไทยนั้นเป็นสังคมที่มีลักษณะเฉพาะ แตกต่างจากสังคมอื่นๆ ช่างเคียงในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ด้วยกันหรือแม้แต่สังคมพุทธด้วยกันก็ยิ่งแตกต่าง ทั้งนี้เพราะสังคมไทยมีต้นกำเนิดเฉพาะที่แตกต่าง มีพัฒนาการที่แตกต่าง ทำให้วัฒนธรรมที่เป็นรากฐานสำคัญของสังคมไทยกลายเป็นส่วนผสมจากทั้งศาสนาและคติความเชื่อที่แตกต่าง กล่าวคือได้รับอิทธิพลจากคติแบบพุทธ คติแบบฮินดูและวัฒนธรรมของชนเผ่าที่แตกต่างไม่ว่าจะเป็นชาวไทยเดิม ชาวจีน ชาวล้านนา ชาวล้านช้าง และชาวมอญ

คติและวัฒนธรรมต่างๆ ที่รวมกันเป็นวัฒนธรรมไทยดังที่ได้กล่าวข้างต้น เป็นรากฐานที่สำคัญของทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในสังคมไทย หากพิจารณาตามแนวคิดของ ชายน์ (1992) ก็พบว่าวัฒนธรรมไทยมีอิทธิพลทั้งต่อข้อสมมติพื้นฐาน (Basic Assumptions) อันได้แก่ ความเข้าใจที่บุคคลมีต่อโลกและสิ่งต่างๆ ในโลก ต่อชีวิต ต่อตนเอง และต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัว ค่านิยม (Values) อันได้แก่ ความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ถูกต้อง และสิ่งที่ไม่ถูกต้อง สิ่งที่ควรกระทำและสิ่งที่ไม่ควรกระทำ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากข้อสมมติฐานที่มีอยู่ และการกระทำที่แสดงออก (Artifacts) ซึ่ง

หมายถึง การแสดงออกทางร่างกาย และวาจา ของบุคคล โดยรวมไปถึงขนบธรรมเนียม ประเพณี พิธีกรรมต่างๆ ของคนไทย

วัฒนธรรมส่งผลอย่างมากต่อความเป็นไปของสังคม ดังที่ได้กล่าวข้างต้น การเปลี่ยนแปลงของสังคมจะเป็นไปในทิศทางที่ดีหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมที่ดำรงอยู่ในสังคมนั้น และจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสังคมไทยไปในทิศทางที่ดีก็คือ การเมืองในระดับท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันนี้ การเมืองของไทยกำลังมุ่งไปในทิศทางที่มีการกระจายอำนาจมากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ในการดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนในเขตของตนเองมากยิ่งขึ้น ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางเพื่อใช้ในการบริหารภายในท้องถิ่นมากขึ้น

ในแวดวงวิชาการนั้นได้มีการศึกษาปัจจัยส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองเอาไว้ โดยปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ได้แก่ วัฒนธรรมทางการเมือง ซึ่งแนวคิดเช่นนี้เป็นแนวคิดของ แอลมอนด์ และเวอร์บา (1965) โดยวัฒนธรรมทางการเมืองในความคิดของ แอลมอนด์ และเวอร์บา นี้สามารถที่จะจำแนกออกได้เป็น 3 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมทางการเมืองแบบคับแคบ (Parochial Political Culture) วัฒนธรรมทางการเมืองแบบไพร่ฟ้า (Subject Political Culture) และวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม (Participant Political Culture) ซึ่งในวัฒนธรรมทางการเมือง 3 แบบนี้ วัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมถือเป็นวัฒนธรรมทางการเมืองที่เราจะสามารถเห็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเมืองได้มากที่สุด

อย่างไรก็ตาม การจะส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเมืองระดับท้องถิ่นของสังคมไทยซึ่งเคยเป็นและยังคงเป็นสังคมที่มีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบไพร่ฟ้านี้ จะกระทำโดยการส่งเสริมวัฒนธรรมของสังคม ผ่านทางการปลูกฝังหรือกลมเกลียวทางการเมืองเพียงด้านเดียวคงไม่ได้ และลำพังวัฒนธรรมทางการเมืองอาจเป็นปัจจัยที่ไม่เพียงพอต่อการอธิบายการมีส่วนร่วมหรือไม่มีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารท้องถิ่น วัฒนธรรมที่น่าจะมีส่วนในการอธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชนได้นั้น น่าจะรวมไปถึงวัฒนธรรมโดยทั่วไปของประชาชน ที่ไม่ได้จำเพาะเจาะจงว่าต้องเกี่ยวกับความคิดทางการเมืองเท่านั้น ดังนั้น ในภาพรวมของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาทั้งวัฒนธรรมทางการเมือง และวัฒนธรรมทั่วไปของประชาชนในสังคมควบคู่กันไป

การที่จะส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมในท้องถิ่นที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจเสียก่อนว่าลักษณะใด หรือแง่ใดของวัฒนธรรมของสังคมไทยที่สัมพันธ์กับความเชื่อ หรือความคิดที่เกี่ยวกับการยอมรับการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าการศึกษาวัฒนธรรมไทย ทั้งในแง่วัฒนธรรมทางการเมืองและวัฒนธรรมโดยทั่วไปของสังคมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก เพราะจะทำให้เกิดความเข้าใจว่า วัฒนธรรมแบบใดที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเมื่อเกิดความเข้าใจในเรื่องนี้แล้วก็จะได้ใช้ความเข้าใจนี้เป็นประโยชน์ต่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อไป

ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น ไม่ได้มีเพียงแคปัจจัยทางวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้น หากแต่ยังรวมไปถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่ใช่เรื่องความคิดความเข้าใจของประชาชนอีกด้วย เช่น เวลาที่ประชาชนมี การรับรู้ข้อมูลของ

ประชาชนเกี่ยวกับการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น และการที่ประชาชนจะมีส่วนร่วมได้นั้น ยังต้องอาศัยปัจจัยภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเองหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารนั้น หากจะกล่าวถึงปัจจัยที่จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนก็มีด้วยกันหลายประการด้วยกัน เช่น รูปแบบภาวะผู้นำขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ความสามารถในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น การศึกษาให้เข้าใจว่าปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่กล่าวเป็นตัวอย่างข้างต้นนั้นมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือไม่ และมีผลอย่างไรจึงเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญสำหรับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นได้ในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร

1.2.3 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิด แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้

GRAD VRU



GRAD VRU

ในกรอบแนวคิดข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งจะถูกพิจารณาแยกเป็น 4 มิติ ได้แก่ ความถี่ในการมีส่วนร่วม รูปแบบของการมีส่วนร่วม กระบวนการมีส่วนร่วม และผลกระทบที่เกิดจากการมีส่วนร่วมนั้น เป็นผลมาจากปัจจัยที่สำคัญ 3 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมของสังคมไทย ปัจจัยทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมของสังคมไทย จะพิจารณาแยกเป็น 2 เรื่อง คือ วัฒนธรรมโดยทั่วไปกับวัฒนธรรมทางการเมือง โดยวัฒนธรรมโดยทั่วไปประกอบไปด้วยตัวแปรต่างๆ คือ ระยะห่างของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแกร่งและการแข่งขัน การเคารพอาวุโส และการวางเฉยและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ส่วนวัฒนธรรมทางการเมืองประกอบไปด้วย ตัวแปรต่างๆ คือ ความผูกพันต่อท้องถิ่น ความต้องการมีอิทธิพล และความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน ส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยด้านการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรต่างๆ คือ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย จำนวนประชาชนในพื้นที่ ความเจริญของพื้นที่ ขนาดของพื้นที่ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และระบบสารสนเทศ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้สื่อสารข้อมูลกับประชาชน

ปัจจัยด้านสุดท้าย คือปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ลักษณะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารท้องถิ่นนั้นๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรต่างๆ คือ การสื่อสารกับประชาชน การรับรู้ข้อมูลของประชาชน ความสลับซับซ้อนของกระบวนการ แรงจูงใจในการมีส่วนร่วม บทบาทที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชน เวลาในการมีส่วนร่วม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยภาคส่วนต่างๆ

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 การศึกษาครั้งนี้ศึกษาปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมปัจจัยด้านวัฒนธรรม ปัจจัยทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.5.2 การศึกษาครั้งนี้ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดปริมณฑลของ กรุงเทพมหานคร อันได้แก่ จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดสมุทรสาคร¹

1.5.3 การศึกษาครั้งนี้ศึกษาในช่วงเดือนกรกฎาคม 2557 ไปจนถึงเดือนมีนาคม 2558

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์กรของรัฐซึ่งได้รับการกระจายอำนาจการบริหารงานจากส่วนกลาง ซึ่งประกอบไปด้วย เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

1.6.2 การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรได้มีบทบาทต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้สามารถวัดได้จากความถี่ในการมีส่วนร่วม รูปแบบการมีส่วนร่วม กระบวนการที่มีส่วนร่วม และประโยชน์จากการมีส่วนร่วม

1.6.3 ความถี่ในการมีส่วนร่วม หมายถึง ความถี่ของการที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.6.4 รูปแบบการมีส่วนร่วม หมายถึง จำนวนรูปแบบที่ประชาชนได้เข้าไปร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง

1.6.5 กระบวนการที่มีส่วนร่วม หมายถึง จำนวนกระบวนการในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วม

1.6.6 ประโยชน์จากการมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันเกิดจากการแสดงความคิดเห็น และการแสดงออกของประชาชนในท้องถิ่น

1.6.7 ปัจจัยทางวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่น หมายถึง ความรู้สึก ความเข้าใจที่ประชาชนมีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น หรือต่อเหตุการณ์ต่างๆ รอบตัว ซึ่งแยกได้เป็นวัฒนธรรมโดยทั่วไปกับวัฒนธรรมทางการเมือง

1.6.8 วัฒนธรรมโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึก ความเข้าใจที่ประชาชนมีต่อตนเองต่อผู้อื่น หรือต่อเหตุการณ์ต่างๆ รอบตัว ในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง ซึ่งวัฒนธรรมโดยทั่วไปนี้แยกเป็นตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ระยะห่างของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแรงและการแข่งขัน การเคารพอาวุโส และการวางเฉยและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

1.6.9 ระยะห่างของอำนาจ หมายถึง ระดับการยอมรับความแตกต่างของอำนาจของบุคคลในสังคม

¹ จังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานครตามที่กำหนดในผังภาคกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งจัดทำโดยสำนักผังประเทศและผังภาค กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย สืบค้นข้อมูลจาก http://www.dpt.go.th/nrp/index.php?option=com_content&view=article&id=39&Itemid=42 เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2557

1.6.10 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หมายถึง ระดับความต้องการของบุคคลในอันที่จะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง

1.6.11 การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล หมายถึง ระดับความยึดมั่นในความสำคัญของลักษณะเฉพาะของบุคคล

1.6.12 การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแกร่งและการแข่งขัน หมายถึง ระดับความยึดมั่นในความเหนือกว่าของเพศชาย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความคิดว่าการกระทำสิ่งต่างๆ จะต้องมีการแข่งขัน จะต้องมีฝ่ายแพ้และฝ่ายชนะเสมอ

1.6.13 การเคารพอาวุโส หมายถึง ระดับการยอมรับที่บุคคลมีต่อการเคารพอาวุโส

1.6.14 การวางแผนและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง หมายถึง ระดับการยอมรับต่อสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความคิดของตนเอง และระดับความต้องการในอันที่จะหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับผู้อื่น

1.6.15 วัฒนธรรมทางการเมือง หมายถึง ความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวกับองค์การเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งสมาชิกองค์การยึดถือร่วมกัน โดยความเชื่อพื้นฐานนี้จะพื้นฐานความคิด ความเข้าใจ ทักษะคติ และพฤติกรรมของสมาชิกองค์การ ซึ่งแยกเป็นตัวแทนต่างๆ ได้แก่ ความผูกพันต่อท้องถิ่น ความต้องการมีอิทธิพล และความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน

1.6.16 ความผูกพันต่อท้องถิ่น หมายถึง ระดับความผูกพันที่ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง

1.6.17 ความต้องการมีอิทธิพล หมายถึง ระดับความต้องการที่บุคคลมีต่อการมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นของตนเอง

1.6.18 ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน หมายถึง ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนในท้องถิ่นว่าตนเองสามารถแสดงความคิดเห็นหรือกำหนดการดำเนินงานต่างๆ ในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองได้

1.6.19 ปัจจัยทางการบริหาร หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันประกอบไปด้วยตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย จำนวนประชาชนในพื้นที่ ความเจริญของพื้นที่ ขนาดของพื้นที่ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และระบบสารสนเทศ

1.6.20 ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง ระดับความสอดคล้องของพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับพฤติกรรมของ การเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย

1.6.21 จำนวนประชาชนในพื้นที่ หมายถึง จำนวนประชาชนทั้งหมดในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นๆ ตามระบบทะเบียนราษฎร

1.6.22 ความเจริญของพื้นที่ หมายถึง ระดับความเจริญของพื้นที่ ซึ่งวัดจากรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นๆ จัดเก็บได้เอง

1.6.23 ขนาดของพื้นที่ หมายถึง ความกว้างของพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นๆ โดยวัดเป็นตารางกิโลเมตร

1.6.24 ความสามารถของการบริหารความขัดแย้ง หมายถึง ความสามารถโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการความความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างฝ่ายต่างๆ ภายในท้องถิ่น

1.6.25 ความสามารถของการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่ท้องถิ่น

1.6.26 ระบบสารสนเทศ หมายถึง คุณภาพของระบบการสื่อสารสารสนเทศและข้อมูลระหว่างประชาชนทุกคนในท้องถิ่น กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นๆ

1.6.27 ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่สามารถส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรต่างๆ ได้แก่ การสื่อสารกับประชาชน การรับรู้ข้อมูลของประชาชน ความสลับซับซ้อนของกระบวนการ แรงจูงใจในการมีส่วนร่วม บทบาทที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชน เวลาในการมีส่วนร่วม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

1.6.28 การสื่อสารกับประชาชน หมายถึง ระดับ ความพยายามและความสม่ำเสมอที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของตนเองไปยังประชาชนของตนเอง แรงจูงใจของประชาชนในการเข้ามีส่วนร่วมในการปกครอง ส่วนท้องถิ่น

1.6.29 การรับรู้ข้อมูลของประชาชน หมายถึง ระดับความสนใจในการติดตามและการเปิดรับข้อมูลของประชาชนในท้องถิ่นต่อข่าวสารการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง

1.6.30 ความสลับซับซ้อนของกระบวนการ หมายถึง ระดับความสลับซับซ้อนของกระบวนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นๆ

1.6.31 แรงจูงใจในการมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับของความปรารถนาของประชาชนในการที่จะมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง

1.6.32 บทบาทที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชน หมายถึง ระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ของตนเอง

1.6.33 เวลาในการมีส่วนร่วม หมายถึง เวลาที่ประชาชนในท้องถิ่นจะสามารถจัดสรรให้กับการมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองได้

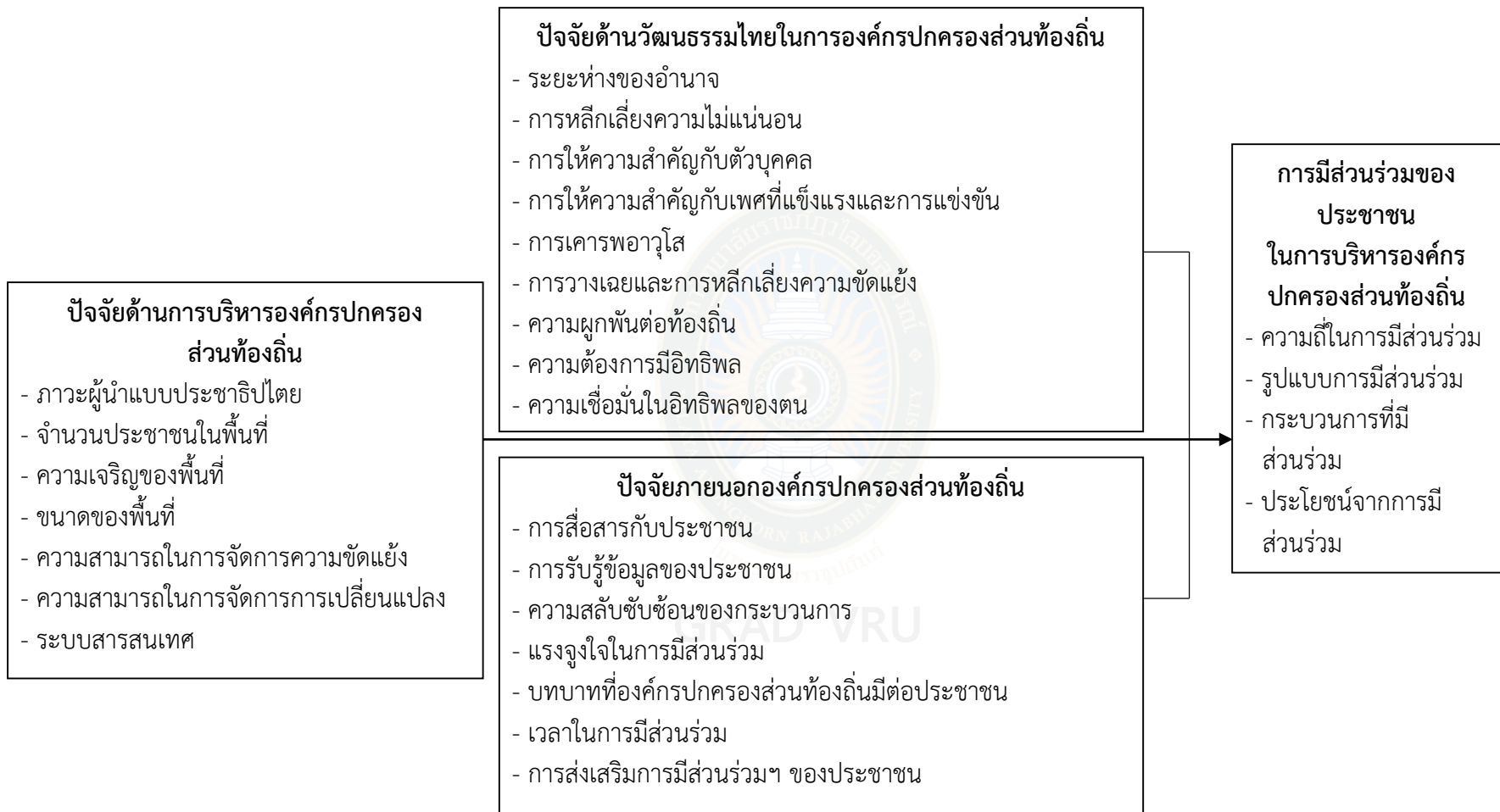
1.6.34 การส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง ระดับของการมีส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ประชาชนมีความสนใจและต้องการที่จะมีส่วนร่วม ซึ่งอาจดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรอื่น

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมธรรมาภิบาล ในสภาพแวดล้อมทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะธรรมาภิบาลในด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

1.7.2 สร้างข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงภาคส่วนต่างๆ ในท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารท้องถิ่น





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะเป็นการนำเสนอแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะเริ่มด้วยการกล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยปัจจัยแรกที่จะกล่าวถึงคือสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทยอย่างคร่าวๆ จากนั้นจะนำเสนอทฤษฎีและแนวคิดวัฒนธรรมทางการเมืองเนื่องจากวัฒนธรรมทางการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง อย่างไรก็ตาม การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีกรอบแนวคิดที่นอกเหนือจากวัฒนธรรมทางการเมืองแล้ว วัฒนธรรมโดยทั่วไปของสังคมก็สามารถส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองได้เช่นกัน ดังนั้น ส่วนต่อมาจึงเป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาวัฒนธรรมของสังคมว่าในทางวิชาการแล้ว มีกรอบแนวคิดในการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมของสังคมอย่างไร และส่วนสุดท้ายที่จะเป็นการกล่าวถึงปัจจัยทางการเมืองที่สำคัญๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยทางการเมืองที่กล่าวถึงนี้ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และระบบสารสนเทศขององค์กร

หลังจากที่นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองแล้ว ลำดับต่อไปเป็นการนำเสนอแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยจะเริ่มจากการมองการมีส่วนร่วมในภาพกว้างในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของความเป็นธรรมาภิบาลขององค์กร จากนั้นจะนำเสนอทฤษฎีและแนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน และเจาะจงลงไปกล่าวถึงแนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการปกครองส่วนท้องถิ่น และในหัวข้อท้ายๆ ของบทนี้จะเป็นการสรุปเรียบเรียงว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมในแง่ใดบ้างที่สามารถส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมือง

2.1 สังคมและวัฒนธรรมไทย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาว่าวัฒนธรรมในสังคมไทยนั้นมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ อย่างไร ดังนั้น ประเด็นแรกที่เราจะเห็นว่าการนำเสนอคือสภาพของสังคมและวัฒนธรรมไทยทั้งที่เป็นมาในอดีต และที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อแสดงให้เห็นถึงข้อมูลพื้นฐานของความคิด และค่านิยมของคนไทยว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ประเด็นนำเสนอจะเกี่ยวข้องกับลักษณะของสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมไทย การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของไทย ผลของการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และประเด็นสุดท้ายคือความแตกต่างระหว่างสังคมเมืองและชนบท ซึ่งเป็นประเด็นที่นำเสนอเนื่องจากความเป็นเมืองนั้นน่าจะมีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ โดยประเด็นต่างๆ ข้างต้นมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.1 ลักษณะสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมไทย

วิเชียร รักการ (2529) ได้อธิบายเรื่องค่านิยมสังคมไทย ไว้ว่า ความเชื่อและศาสนา คือ ระบบความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาพื้นฐานของชีวิตคนไทย เพราะเป็นการอธิบายถึงโลกมนุษย์และจักรวาลเป็นการบำรุงขวัญ และกำลังใจในการดำรงอยู่ของสังคมไทย เป็นการสร้างความศรัทธาให้แก่มวลมนุษย์ในสมัยที่วิทยาศาสตร์ยังไม่เจริญ

สังคมไทยเราแต่โบราณมานั้นมีระบบความเชื่อในเรื่องผี วิญญาณ เช่นเดียวกับชนชาติอื่นๆ ในกลุ่มภาคนี้ มีการกลัวผี นับถือบูชาผีที่สำคัญๆ นอกจากนับถือผี วิญญาณต่างๆ ซึ่งเป็นระบบความเชื่อดั้งเดิมของไทยแล้ว เมื่อพระพุทธศาสนาและศาสนาฮินดูแพร่ขยายเข้ามาในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คนไทยเราก็กายเป็นพุทธศาสนิกชน รับเอาธรรมเนียม ประเพณีหลายประการจากลัทธิฮินดู เช่น แนวความคิดเรื่องสตรีเป็นเพศต่ำกว่าชาย ความเชื่อจากศาสนาฮินดูได้มีผลต่อแบบแผนความสัมพันธ์ทางเครือญาติของไทย เช่น ได้เปลี่ยนฐานะของสตรีไทยที่เคยเท่าเทียมกับชายให้ต่ำต้อยลง ส่วนความเชื่อดั้งเดิมในด้านผีวิญญาณ ได้ก่อให้เกิดความกลัวนั้นมีผลต่อสัมพันธภาพทางเครือญาติ เพื่อความอบอุ่นทางใจ และเพื่อเพิ่มแรงงาน

ค่านิยมของไทยสรุปได้ว่ามีลักษณะสำคัญ คือ คนไทยมีค่านิยมในการนับถือบุคคล คนไทยมีค่านิยมยกย่องความเป็นผู้ใหญ่ สมาชิกในครัวเรือนจะมีความยำเกรง ไม่สามารถโต้แย้งได้ผู้ใหญ่ในที่นี้แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทด้วยกันคือ การมีอายุมาก การมีตำแหน่งสูงทางสังคม และการรับราชการมานาน ต่อมาคือคนไทยยกย่องการเป็นเจ้านาย คนไทยมีค่านิยมรักความสนุก ความสนุกสนานร่าเริง ความไม่เป็นคนเจ้าทุกข์ ซึ่งได้รับอิทธิพลของพระพุทธศาสนาในเรื่องให้ถือสายกลาง และสุดท้ายคือคนไทยมีค่านิยมยกย่องความเป็นผู้มีกตัญญูรู้คุณคน

รัชนิกร เศรษฐ (2536) ได้สรุปพฤติกรรมของคนไทยโดยมีกรอบแนวความคิดว่ามีสาเหตุมาจากปัจจัยสำคัญทั้งปัจจัยทางด้านค่านิยม และปัจจัยอื่นอีกรวมเป็น 3 ประการด้วยกัน คือ สภาพภูมิศาสตร์และดินฟ้าอากาศ ค่านิยม และการอบรมเลี้ยงดูเด็กในครอบครัว

ในเรื่องสภาพภูมิศาสตร์และดินฟ้าอากาศนั้น พื้นแผ่นดินที่คนไทยอาศัยอยู่ตั้งแต่อดีตกาล มีความอุดมสมบูรณ์เพียงพอที่จะไม่ทำให้เกษตรกรซึ่งเป็นสมาชิกส่วนใหญ่ของสังคมไทยล้มตายลงด้วยความอดอยาก ผลก็คือพฤติกรรมของคนไทยส่วนใหญ่ที่ผ่านมาการทำงานไม่หนักเท่าที่ควร ไม่มีระเบียบวินัย ไม่เคารพกฎเกณฑ์ ชอบสบาย และชอบความสนุกสนานรื่นเริง

ในด้านที่สองที่เป็นเรื่องค่านิยมซึ่งเป็นความรู้สึกของสังคมที่ถือว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี และค่านิยมนั้นมีใช้ความรู้สึกส่วนบุคคลเพียงคนใดคนหนึ่ง ค่านิยมที่สำคัญ และจัดได้ว่าเป็นค่านิยมของคนไทยนั้น พอจะประมวลได้ว่ามีลักษณะนิยมความมั่งคั่ง ในสังคมไทยปัจจุบันได้ย่ำเรื่องเงิน เรื่องวัตถุมากกว่าเรื่องอื่นๆ ผู้ที่มั่งคั่งในสังคมไทยจะได้รับสิ่งตอบแทนจากสังคม คือ เป็นผู้มีญาติพี่น้องมาก สังคมยกย่องว่ามีเกียรติ กลายเป็นผู้มีอำนาจในสังคม ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการมีเงินหรือทองหรือมีความมั่งคั่งนี้เอง ที่ทำให้คนไทยต้องคอยประพฤติดนเหมือนกับว่ามีเงินอยู่ตลอดเวลา และต้องคอยรักษาหน้าให้ใหญ่อยู่เสมอ นอกจากนิยมความมั่งคั่งแล้วคนไทยยังนิยมอำนาจ คนไทยนั้นยกย่องและนิยมที่จะได้เป็นเจ้าของอำนาจ ผลของการที่สังคมเห็นว่าอำนาจเป็นสิ่งที่ดี คือ พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าตนเป็นผู้มีอำนาจบ้าง และยังมีนิสัยไม่ค่อยยอมรับคนที่มีความอำนาจมากกว่าหรือเด่นกว่าตนเองอีกด้วย คนไทยมีความเคารพอาวุโสยกย่องให้ผู้อาวุโสเป็นผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจการตัดสินใจของผู้อาวุโสจะถูกต้องกว่า ดีกว่า เพราะมีประสบการณ์มากกว่า เกรงใจผู้ใหญ่ ห้ามเถียง แต่สุภาพอ่อนน้อมต่อผู้ใหญ่ และถูกสอนให้มีความเชื่อว่า “เดินตามหลังผู้ใหญ่หมาไม่กัด” ลักษณะของค่านิยมต่อมาคือนิยมผู้รู้ หรือมีความสามารถ คนไทยนิยมยกย่องผู้มีวิชาดีดัดตนทางที่จะเป็นผู้รู้ได้คือการเรียนให้สูงกว่าคนอื่น คนไทยจึงกระเสือกกระสนเรียนให้จบชั้นสูงๆ เพื่อประกาศนียบัตรและปริญญาบัตรอันเป็นตัวบ่งบอกสถานภาพทางสังคม ต่อมาคือคนไทยให้ความสำคัญในแง่บุคคล คนไทยนิยมให้ความสำคัญต่อ

ตัวบุคคลเป็นอันมาก ก่อให้เกิดนิสัยที่เป็นคนรักพวกรักพ้อง รักพี่รักน้อง รักเพื่อนฝูง ลักษณะต่อมาคือคนไทยชอบความสนุกสนานร่าเริง (ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยในอดีตของสังคมไทย 2 ประการด้วยกัน คือ การเป็นสังคมที่อุดมสมบูรณ์ และการที่มีระบบการเมืองแบบเชื่อเจ้านาย ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการบริหาร) ลักษณะต่อมาคือคนไทยมีความวางเฉย ความสงบใจเย็น และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ นอกจากนี้ คนไทยยังมีความเชื่อในเรื่องบุญบาป กฎแห่งกรรม และทางสายกลางและสุดท้ายคือค่านิยมของคนไทยเป็นคนที่ให้ความสำคัญกับความสบายกายและไม่ชอบให้ใครมาขัดใจและไม่ชอบขัดใจคนอื่น จะทำให้ทำอะไรก็ไม่อยากขัดใจตัวเอง จนบางครั้งก็อาจจะไม่ทำอะไรเลย ทั้งนี้เพื่อความสบายใจและกายเป็นสำคัญ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่สังคมตั้งขึ้นมามักถูกหลีกเลี่ยงหลบหลีกอยู่เสมอ เพราะมุ่งแต่ในเรื่องความสะดวกสบายของตนเองและของคนที่อยู่ใกล้ชิดตนเองเป็นสำคัญ

ในด้านที่สามคือด้านการอบรมเลี้ยงดูเด็กในครอบครัวนั้น วัฒนธรรมในการเลี้ยงดูและอบรมเด็ก เช่น วิธีการให้อาหารแก่เด็กอ่อน การฝึกหัดเกี่ยวกับการขับถ่าย และการอบรมกิริยามารยาทและค่านิยมของสังคมไทยให้กับเด็ก

อิทธิพลของปัจจัยทั้ง 3 ประการ คือ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ค่านิยม และการเลี้ยงดูอบรมเด็กนั้น ได้กำหนดนิสัยของคนส่วนรวมในสังคม เรียกว่าลักษณะประจำชาติของคนไทย ซึ่งพอจะรวบรวมไว้ได้พอสังเขปว่าคนไทยมีลักษณะขี้เกรงใจคน ชอบผัดผ่อนไม่ตรงต่อเวลา ให้อภัยง่าย ยิ้มเสมอ ชอบสบายเป็นกันเอง ขาดระเบียบวินัย สอดรู้สอดเห็น ตัวใครตัวมันพวกใครพวกมัน ไม่ชอบให้ใครได้ดีกว่าตน สิมง่าย ขี้เล่น เชื้อโคลง ตัดสินใจด้วยความรู้สึกมากกว่าเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ ชอบต่อรองเพราะมีเวลาเหลือเฟือ และกินพริ้วเพรื่อ

ความเป็นไทย หรือที่ วิจิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร เรียกว่า “ไทยสไตล์” นั้น เป็นลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากคนชาติอื่นๆ แม้กระทั่งในบรรดาชาวเอเชีย หรือชาวเอเชียอาคเนย์หรือแม้กระทั่งชาวแหลมสุวรรณภูมิ ซึ่งเป็นเพื่อนบ้านใกล้เคียงกัน

เมื่อกล่าวถึง “คนไทย” มิได้หมายถึง เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ สัญชาติ รูปร่างหน้าตา ภูมิลาเนาและถิ่นฐาน คุณสมบัติความเป็นคนไทยคือจิตสำนึกในความเป็นไทยเท่านั้น ประเด็นที่ต้องพิจารณาคือ “จิตสำนึก” อย่างไร จึงจะเรียกว่าเป็น “จิตสำนึกในความเป็นไทย” และอีกประเด็นหนึ่ง “จิตสำนึก” ดังกล่าวนี้อาจเกิดขึ้นได้อย่างไร

จิตสำนึกในความเป็นไทยประกอบไปด้วยคุณสมบัติ 5 ประการที่สำคัญ คือ มีความรักชาติ มีความกตัญญูกตเวทีต่อบุพการีและครูบาอาจารย์ มีความยึดมั่นในสถาบันพระมหากษัตริย์ มีใจรักภาษาไทย และมีไมตรีจิตต่อชนชาติอื่น ศาสนาอื่น และอารยธรรมอื่น สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเสมอภาคและสันติ

การที่คนไทยมีวัฒนธรรมดังที่กล่าวข้างต้นนั้น เป็นผลมาจากองค์ประกอบหลายอย่าง ซึ่งวิเชียร รักการ (2529) เสนอแนวคิดไว้ว่าวัฒนธรรมของแต่ละสังคมนั้นมีที่มาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยทางชีวภาพ ปัจจัยทางจิต ปัจจัยทางสังคม สิ่งแวดล้อม และการแพร่กระจายทางวัฒนธรรม

รัชนิกร เศรษฐ (2536) ได้ตั้งข้อสังเกตถึงบทบาทของพระพุทธศาสนาในสังคมไทยว่าพระพุทธศาสนาได้ช่วยประคับประคองสังคมของประเทศไทยให้เป็นปึกแผ่น พระพุทธศาสนาเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ทำหน้าที่ให้สังคมอยู่รอดได้ ทั้งนี้เพราะสังคมได้อาศัยพระพุทธศาสนาในแง่ต่างๆ คือ เป็นหลักเกณฑ์ของศีลธรรมและเป็นที่มาของวัฒนธรรมและมรดกของชาติ เป็นสื่อหรือกลไกในการควบคุม

ระเบียบของสังคม เป็นสื่อในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม และเป็นที่ยอมรับ “ปัญญาชน” ของชาติ

รัชินิกง เศรษฐกิจ (2536) ยังได้ตั้งข้อสังเกตอีกว่าวัฒนธรรมต่างชาติก็มีบทบาทในการก่อตัวของวัฒนธรรมไทยเช่นกัน ในสมัยแรกๆ ของสังคมไทยโดยเฉพาะสมัยสุโขทัย ไทยได้รับอิทธิพลวัฒนธรรมทางด้านภาษา ศาสนาและความเชื่อมาจากชนชาติเขมร จีน และอินเดีย ต่อมาเมื่อไทยได้ติดต่อกับชาติตะวันตกซึ่งหมายถึงชาติในยุโรปและอเมริกา จึงได้รับความเจริญทางด้านเทคโนโลยีจากชนชาติเหล่านี้ อิทธิพลของวัฒนธรรมชาติต่างๆ ได้เข้ามามีอิทธิพลในสังคมไทยทางด้านต่างๆ ทั้งทางด้านการศึกษา วัฒนธรรมขอมและอินเดียได้เข้ามามีอิทธิพลทางการศึกษาของคนไทยในสมัยสุโขทัย สมัยนั้นจำเป็นต่ออาศัยภาษาขอมเป็นหลัก แต่ต่อมาเมื่อพ่อขุนรามคำแหงมหาราชประดิษฐ์อักษรไทยได้สำเร็จ เมื่อปี พ.ศ. 1826 ไทยจึงมีอักษรของไทยใช้ ภาษาบาลีซึ่งเป็นภาษาของอินเดีย และถูกใช้ในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาได้เข้ามามีอิทธิพลในสังคมไทยเมื่อไทยรับเอาพระพุทธศาสนาเข้ามาเป็นศาสนาประจำชาติ

เมื่อไทยได้ติดต่อกับชาติตะวันตกในเวลาต่อมาก็ได้รับเอาภาษาตะวันตกเข้ามาใช้ และได้เอาแนวคิด โครงสร้าง และรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับระบบการศึกษาสมัยใหม่จากชนชาติเหล่านี้ปัจจุบันระบบการศึกษาของไทยส่วนใหญ่ยึดแนวมาจากประเทศสหรัฐอเมริกาทั้งด้านปรัชญาการศึกษา เนื้อหา กระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนวิธีการสอนแบบต่างๆ นอกจากนั้นแล้ววิทยาการสมัยใหม่ในวงการการศึกษาของไทยก็รับเอามาจากตะวันตกแทบทั้งหมด

ทางด้านการเมือง ในสมัยสุโขทัยการปกครองของไทยเป็นแบบพ่อปกครองลูก ต่อมาในสมัยอยุธยาไทยได้รับอิทธิพลมาจากขอมซึ่งมีความเชื่อในเรื่องสมมติเทพว่าพระมหากษัตริย์นั้นคือเทพต่อมาในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ไทยได้รับอิทธิพลจากขอมอีกครั้งหนึ่ง จึงรับเอาระบบศักดินาซึ่งใช้ที่ดินมาเป็นเกณฑ์แบ่งแยกสถานภาพของคนในสังคมไทย สืบต่อกันมาจนถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ต่อมาในปี พ.ศ. 2475 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองในสังคมไทยซึ่งนับได้ว่าได้รับอิทธิพลจากอารยธรรมตะวันตกที่แท้จริง

ทางด้านเศรษฐกิจ ระบบเศรษฐกิจของไทยซึ่งปัจจุบันยึดเอาแบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยมหรือแบบทุนนิยม ตามที่คณะของอดัม สมิท กระบวนการธุรกิจการเงินและการค้าของไทยปัจจุบันก็ได้รับแบบอย่างมาจากต่างชาติ ซ้ำยังมีนักธุรกิจ นักบริหาร และนักลงทุนมากมายที่เป็นคนต่างชาติจากประเทศต่างๆ เข้ามามีบทบาทในวงธุรกิจของไทยไม่น้อย

ทางด้านสังคมและวิถีชีวิต ปัจจุบันวิถีชีวิตประจำวันของชาวไทยต่างก็ได้รับอิทธิพลต่างชาติตลอดเวลา เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกในครอบครัวและการแต่งกาย ส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมของยุโรป อเมริกา และญี่ปุ่น

ในเรื่องลักษณะของสังคมไทยนั้น วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์ (2552) มองว่ามีสิ่งที่เป็นความสับสนในสังคมไทยในเรื่องข้อเท็จจริง ความสับสนในเรื่องความคิดเห็น ความสับสนในพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สังคมถือเป็นต้นแบบ ความสับสนในเรื่องความเชื่อและความศรัทธา ความสับสนจากคำอธิบายและการชี้แจง และความสับสนอันเนื่องมาจากความหมายของคำที่ใช้

ในความเห็นของวิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์ (2552) สาเหตุของความสับสนในสังคมไทย เป็นเพราะคนไทยเราโดยทั่วไปขาด “จิตสำนึก” (Sense) ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลในหลายเรื่อง เช่น จิตสำนึกในความปลอดภัย (A Sense of Safety) จิตสำนึกอีกอย่างที่ขาดคือจิตสำนึกทางประวัติศาสตร์ (A Sense of History) การขาดจิตสำนึกทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Mind) และการขาดจิตสำนึกในจริยธรรมและความยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity) เมื่อขาดจิตสำนึกทางประวัติศาสตร์ทำให้สาธารณชนคนไทยตกอยู่ในความสับสนเมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆ อีกด้วย สิ่งต่อมาที่ขาดคือขาดจิตสำนึกในจริยธรรมและความยึดมั่นในความถูกต้องในกรณีที่มีผลประโยชน์ส่วนรวมและผลประโยชน์ส่วนตัว เข้ามาพัวพันกัน คนไทยโดยทั่วไปจะไม่เต็มใจที่จะเสียผลประโยชน์ส่วนตัว สาเหตุต่อมานอกจากการขาดจิตสำนึกคือจิตใจของสาธารณะชนคนไทยถูกรอบงำด้วย “เศรษฐกิจทุนนิยม” ที่มุ่ง “เอาแต่ได้” และยึดถือเอา “เงินเป็นใหญ่” สาเหตุต่อมาคือการขาดอุปนิสัยในการศึกษาหาความรู้และความเข้าใจ ในปัญหาต่างๆ ที่มีความสลับซับซ้อนซึ่งคนไทยเห็นว่าเป็นเรื่องยุ่งยากและเสียเวลา สาเหตุต่อมาคือความไม่มั่นคงของจิตใจของคนไทยโดยทั่วไปและสาเหตุสุดท้ายคือ “สื่อมวลชน” ที่มีอิทธิพลค่อนข้างสูงต่อความรู้ความเข้าใจ สื่อมวลชนที่ขาดความรู้ความเข้าใจได้สื่อความสับสนดังกล่าวมาสู่สาธารณชน ซึ่งไม่คิดที่จะแสวงหาทางเลือก

2.1.2 สภาพเศรษฐกิจไทย

ภาพของเศรษฐกิจในระบบฐานันดรไพร่ของสมัยอยุธยาซึ่งเป็นเศรษฐกิจการเกษตร ชนิดเลี้ยงตัวเอง (Self-Sufficient Economy) มีการค้าภายในโดยใช้ระบบแลกเปลี่ยนกัน (Barter) และมีการค้าต่างประเทศเพียงเล็กน้อย แต่ผูกขาดโดยกษัตริย์เพียงพระองค์เดียวนั้น ค่อยเลือนหายไป ในสมัยสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 3 เมื่อถึงรัชสมัยของสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 พระองค์จึงทรงเริ่มเปิดประตูการค้าเสรี หลังจากมีสนธิสัญญาบาวริง สนธิสัญญาบาวริง ก็เป็นตัวเร่งระบบทุนนิยมในระบบเศรษฐกิจไทย การให้สินค้าต่างชาติเข้าประเทศไทยได้ทุกชนิด ยกเว้นอาวุธที่จะต้องขายให้รัฐและสินค้าที่มีเจ้าภาษีผูกขาดอยู่ หลังจากสนธิสัญญาบาวริงแล้ว อุตสาหกรรมการส่งออกข้าวได้เป็นตัวเร่งให้เกิดระบบทุนนิยมขึ้น เกิดกระบวนการแปรสภาพให้เป็นสินค้า ที่ประเมินได้เป็นราคาด้วยระบบเงินตรา ซึ่งผิดกับที่เคยเป็นอยู่ในสมัยอยุธยาที่มองสินค้าในแง่ประโยชน์ใช้สอยมากกว่าที่จะประเมินออกเป็น พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงออกกฎหมายให้ใช้เงินตรา ความสัมพันธ์แบบตลาดและระบบการแลกเปลี่ยนก็ค่อยหายไปพร้อมๆ กัน

ปัจจัยการผลิตที่สำคัญ เช่น ที่ดินและแรงงานได้ถูกแปรไปเป็นสินค้าซึ่งมีค่าเป็นเงิน ด้วย มีการออกกฎหมายให้บุคคลสามารถมี “สิทธิส่วนบุคคล”เหนือที่ดินที่ไพร่เริ่มได้รับอนุญาต ไม่ต้องเข้าเดือนออกเดือน แต่ต้องจ่ายเงินให้หลวงแทนแรงงาน เศรษฐกิจถูกกระตุ้นจากพ่อค้าอังกฤษ ให้เร่งผลิตข้าวออกไปขายที่พม่าและจีน เร่งขยายพื้นที่ทำนา ตั้งโรงสี มีการนำกระบวนการผลิต อุตสาหกรรมสมัยใหม่เข้ามา การขยายตัวของปริมาณการใช้เงินตรา การขยายตัวของการค้าระหว่างประเทศและการค้าภายในประเทศ ตลอดจนความสัมพันธ์ทางสังคมแบบทุนและแรงงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจทุนนิยมการตลาดที่ได้ทำให้ระบบเศรษฐกิจแบบเลี้ยงตนเองได้เสื่อมสลายไปในที่สุด

ต่อมารัฐได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเร่งให้เกิดเศรษฐกิจทุนนิยม จึงสามารถกล่าวได้ว่ายุคนี้เป็นยุคเศรษฐกิจทุนนิยมโดยรัฐ หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 สหรัฐอเมริกาซึ่งสนับสนุนรัฐบาลของจอมพล ป. พิบูลสงคราม ได้เริ่มเข้ามาค้าขายอาวุธหลังสงครามในประเทศไทย เป็นเหตุให้ระบบทุนนิยมโดยรัฐเริ่มอ่อนตัวลง สหรัฐอเมริกาสนับสนุนธุรกิจเอกชนหรือทุนนิยมเอกชน ทำให้เกิดยุคใหม่ทางเศรษฐกิจที่เรียกว่าเป็นทุนนิยมโดยเอกชน

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจข้างต้นนำมาสู่คำอธิบายสภาพเศรษฐกิจของสังคมไทยในปัจจุบัน ซึ่ง รัชนิกร เศรษฐ (2536) ได้อธิบายสภาพเศรษฐกิจไทย ไว้ดังนี้

ระบบเศรษฐกิจของไทยเป็นแบบเปิด พึ่งพาต่างประเทศ มีการแข่งขันกันผลิต มีการขาย และมีการจัดการตามระบบการค้าเสรี เศรษฐกิจในสังคมชนบทนั้นยังคงเป็นเกษตรกรรมอยู่ การผลิตได้เปลี่ยนจากเพียงเพื่อพอกินพอใช้ไปสู่การผลิตเพื่อการค้าหรือการขาย สังคมเมืองประกอบด้วย กลุ่มบุคคลที่มีเชื้อชาติ อาชีพ วิถีชีวิต และความเป็นอยู่หลากหลายยิ่งไปกว่าที่พบได้ในชนบท อาชีพที่สำคัญของชาวเมืองคืออาชีพชั้นที่ 3 ซึ่งได้แก่ อาชีพเกี่ยวข้องกับการบริการ อาชีพพ่อค้า และอาชีพรับราชการ เป็นต้น

2.1.3 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจของไทยจากอดีตถึงปัจจุบัน

รัชนิกร เศรษฐ (2536) ได้อธิบายที่มาของสังคมไทยตั้งแต่เริ่มต้น โดยเริ่มอธิบายว่าดินแดนสยามที่เป็นประเทศไทยปัจจุบันนี้เป็นส่วนหนึ่งของผืนแผ่นดินใหญ่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ต่อมาเกิดเป็นชุมชนหมู่ที่มีระเบียบแบบแผนไม่มากกว่า 5,000 ปี และไม่น้อยกว่า 3,000 ปีมาแล้ว ต่อมาได้กลายเป็นบ้านเมืองที่มีลักษณะสังคมแบบเมือง โดยมีหัวหน้าปกครอง เริ่มมีความแตกต่างทางชนชั้นอย่างจริงจัง มีชนชั้นมูลนาย และประชาชนเรียกว่า ไพร่ และ ทาส ในพุทธศตวรรษที่ 20 มีการรวมตัวเป็นอาณาจักร มีศูนย์อำนาจชื่ออาณาจักรอยุธยา หรือ ราชอาณาจักรสยาม ที่มีพื้นดินอุดมสมบูรณ์ ควบคุมชายทะเลได้อย่างกว้างขวาง มีความเข้มแข็งทางการเมืองมากกว่าอาณาจักรใกล้เคียงและเป็นหัวใจของราชสำนักจีน

ลักษณะสำคัญทางสังคมในสมัยอยุธยานั้นคือ ถึงแม้ว่าชนชั้นปกครองจะสืบตระกูลและสืบสมบัติฝ่ายพ่อ แต่สำหรับสามัญชนโดยทั่วไปแล้วยังคงให้ความสำคัญทางฝ่ายแม่มากกว่าทางฝ่ายพ่อ กษัตริย์เป็นเจ้าของแผ่นดิน สามารถพระราชทานที่ดินให้ราษฎรทำกินและเพิกถอนกรรมสิทธิ์ได้ ประชาชนตอบแทนแค้นแคว้นด้วยการยอมให้เกณฑ์แรงงานเพื่อใช้ในราชการและงาน ในยามปกติสุขขุนนาง ข้าราชการ และประชาชนมีสภาพเป็นพลเรือนเหมือนกันหมด แต่ในยามศึกสงครามชายฉกรรจ์ทุกคนต้องเป็นทหาร ราษฎรนับถือศาสนาพุทธ (หินยาน) และพราหมณ์ไปพร้อมๆ กัน มีการแบ่งแยกประเภทบุคคลในสังคมออกเป็นชั้นต่างๆ คือ ชนชั้นมูลนาย ชนชั้นไพร่ฟ้าข้าทาส และชนชั้นพิเศษ เช่น สมณะชีพราหมณ์ เป็นต้น

สังคมสมัยอยุธยานั้นเป็นสังคมแบบศักดินา สมเด็จพระบรมไตรโลกนาถได้ทรงออกกฎหมายการควบคุมกำลังคนของฝ่ายพลเรือน-ทหารขึ้น มีการกำหนดฐานะและหน้าที่ไว้อย่างเด่นชัด ระบบศักดินาไทยใช้มาตั้งแต่สมัยอยุธยา ธนบุรี และรัตนโกสินทร์ตอนต้น หลังสัญญาบาวริง ระบบศักดินาค่อยๆ หมดความสำคัญไป จนกระทั่งในรัชกาลที่ 5 ได้ทรงยกเลิก กรุงศรีอยุธยาตกเป็นเมืองขึ้นพม่า 2 ครั้ง สมเด็จพระเจ้าจากสินมหาราช ทรงตั้งกรุงธนบุรีเป็นราชธานีแทน เศรษฐกิจของกรุงธนบุรีจึงอยู่ในสภาพที่ตกต่ำมาก จากนั้นได้มีการย้ายเมืองหลวงมาที่กรุงเทพมหานคร หรือ

กรุงรัตนโกสินทร์ โดยเจ้าพระยาจักรี (สมเด็จพระเจ้าพระยามหากษัตริย์ศึก) ได้ปราบดาภิเษกขึ้นครองราชย์ เมื่อปี พ.ศ. 2325 การปกครองสังคมและเศรษฐกิจมีลักษณะเหมือนสมัยอยุธยา จนกระทั่งสมัยรัชกาลที่ 4 จึงเริ่มมีลักษณะสังคมแบบตะวันตก

วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์ (2552) ได้อธิบายวิวัฒนาการสังคมไทยยุคใหม่ไว้ว่า สังคมไทยยุคใหม่มีสิ่งทีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญ 6 ประการ คือ การจัดตั้งระบบการศึกษาแห่งชาติ ให้ราษฎรทุกระดับชั้นมีโอกาสได้รับการศึกษาตามแบบอย่างของอารยประเทศ เปลี่ยนเมืองไทยจากความเป็นบ้านเมืองล้าหลัง สร้างคนไทยที่มีความรู้ความสามารถพอเพียงที่จะเริ่มต้นปกครองตนเองได้ ต่อมาคือการเปิดประเทศ ปลุกฝังจิตสำนึกอันเป็นสากล ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้สอดคล้องกับโลกภายนอก รับรู้แนวคิดแบบประชาธิปไตย ต่อมาคือการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน การบริหารจัดการในเรื่องการเงินและการคลังซึ่งรวมถึงการให้มีทุนสำรองเงินตรา การบริหารอัตราแลกเปลี่ยน การจัดเก็บภาษีอากร การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ชาวต่างประเทศได้รับการว่าจ้างให้เข้ามาทำหน้าที่ต่างๆ แทบทุกกระทรวง ทบวง กรม ในขณะเดียวกัน รัฐบาลไทยก็ได้ส่งนักเรียนออกไปศึกษาวิชาการเหล่านั้นในต่างประเทศ ประการต่อมาคือการปฏิรูประบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ประการต่อมาคือการเลิกทาสอย่างเป็นขั้นเป็นตอนละร่าปรืน และประการสุดท้ายคือการปลุกฝังความรู้สึกชาตินิยม และจิตสำนึกความเป็นไทยเอาไว้อย่างค่อนข้างมั่นคงผ่านระบบการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์

สังคมไทยที่เห็นอยู่ในปัจจุบันเป็นสังคมที่มีความทันสมัย และมีความพร้อมสูงในการรับการเปลี่ยนแปลงใดๆ ในขณะที่เป็นสังคมที่สืบสานขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ความศรัทธาที่มีมาตั้งแต่เดิม หากก็มีลักษณะที่เป็น “ประชาธิปไตย” ที่สะท้อนในความเสมอภาคและในสิทธิเสรีภาพ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในฐานะทางสังคมของบุคคลที่มีความราบรื่น

สังคมไทยได้อยู่ในดุลยภาพเป็นเวลาต่อเนื่องกันนานประมาณ 170 ปี นับตั้งแต่สิ้นรัชกาลสมเด็จพระนารายณ์มหาราช สมัยกรุงศรีอยุธยา จนกระทั่งมาถึงสมัยรัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ เมื่อมีการทำสนธิสัญญาทางไมตรีและการพาณิชย์กับประเทศตะวันตก เหตุการณ์อันเป็นประวัติศาสตร์ดังกล่าวเป็นพลังขับเคลื่อนวิวัฒนาการ ในทุกด้านของสังคมไทย เกือบจะกล่าวได้ว่าโดยทันที วิวัฒนาการสังคมไทยดังกล่าวนี้ เมื่อได้เริ่มขึ้นแล้ว ก็ดำเนินต่อไปโดยมิหยุดยั้งในลักษณะที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ยั่งยืน เป็นเวลาถึง 150 ปี

วิวัฒนาการสังคมไทย เกิดจากปัจจัยหลายประการ ซึ่งมีน้ำหนักใกล้เคียงกัน อีกทั้งมีความเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ได้แก่ เศรษฐกิจ การศึกษา อารยธรรมตะวันตก และการเมืองการปกครอง ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamics) สนธิสัญญาบาวริง ได้ก่อให้เกิดอุปสงค์ต่อผลิตผลทางการเกษตร โดยเฉพาะข้าว พ่อค้าต่างประเทศต้องการซื้อข้าวไทยไปจำหน่ายยังประเทศอื่นๆ แม่น้ำเจ้าพระยาก็ได้กลายเป็นที่ชุมนุมของเรือสินค้าขนบร้อยลำ ซึ่งแวะเข้ามาซื้อข้าวไทยเพื่อการส่งออก ชาวนาไทยเร่งขยายที่นา เพื่อเพิ่มผลผลิต รัฐบาลก็สามารถเก็บภาษีอากรทำให้มีรายรับมากขึ้น เมื่อรายได้จากการส่งออกสูงขึ้น ก็ทำให้มีการนำเข้าสินค้าต่างๆ มากขึ้น จากเดิมที่เป็นเศรษฐกิจที่ทำนาพอเลี้ยงตัวหรือพอมีพอกิน กลายมาเป็นเศรษฐกิจที่ทำนาเพื่อการจำหน่าย มีปริมาณเงินในปริวรรตเพิ่มขึ้นเป็นลำดับเพื่อการซื้อขายสินค้า จนกระทั่งเห็นได้ชัดว่าเป็นเศรษฐกิจที่เฟื่องฟู

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เริ่มมีวิวัฒนาการวิถีชีวิตของผู้คนถูกจำกัดอยู่ในกรอบแห่งขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นสังคมที่แสวงหาสิ่งใหม่ๆ ในการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจแห่งประเทศไทยก็ได้เติบโตจากเดิมก่อนเปิดประเทศกว่าเท่าตัว อีกทั้งได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจโลก ก่อนสิ้นรัชกาลที่ 5 ไทยได้เข้าสู่มาตรฐานปรีวรรตทองคำโดยเงินบาท มีค่าและอัตราแลกเปลี่ยนผูกติดกับเงินปอนด์สเตอร์ลิง

แม้ว่าเศรษฐกิจไทยจะเติบโตขึ้น แต่ก็ยังเป็นเศรษฐกิจของประเทศกสิกรรม กิจกรรมทางอุตสาหกรรมเริ่มจะมีบ้าง แต่ก็ไม่มากนัก ขณะที่ภาคการบริการขยายตัวออกไปตามการเพิ่มขึ้นของประชากร เศรษฐกิจไทยประสบกับความชะงักงันในระหว่างสงครามดังกล่าวที่ครอบคลุมเวลานานเกือบ 4 ปี ปริมาณเงินที่ได้เพิ่มขึ้นมากจากการใช้จ่ายของกองทัพญี่ปุ่น ภาวะเงินเฟ้อได้ทำให้สินค้าอุปโภคบริโภคที่ไม่มีการนำเข้า และก็ได้มีการผลิตภายในประเทศขาดแคลนและมีราคาแพง เป็นปัญหาในเรื่องของค่าครองชีพ ความประพฤตินิยมชอบในรูปแบบต่างๆ ปรากฏให้เห็นในสังคมไทย จนเป็นเรื่องธรรมดา

เมื่อเศรษฐกิจไทยได้กลับคืนสู่ความปกติหลังสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 วิวัฒนาการสังคมไทยในช่วงนั้นมีการแบ่งแยกของส่วนต่างๆ ของสังคมตามความแตกต่างของฐานะทางเศรษฐกิจ การขาดสมดุลระหว่างเศรษฐกิจและสังคมในเมืองและในชนบท และระหว่างภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรม ซึ่งขยายปัญหาออกไปพร้อมกับความเจริญเติบโตที่รวดเร็วของเศรษฐกิจในภาพรวม

การศึกษาก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ขับเคลื่อนวิวัฒนาการสังคมไทย พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าได้ตระหนักพระราชหฤทัยว่า หากประชาชาติไทยจะคงรักษาเอกราชและอธิปไตยเอาไว้ได้ต่อไปแล้ว คนไทยจะต้องสลัดความไม่รู้ในเรื่องที่ควรต้องรู้ออกไปให้หมด

การศึกษาของเมืองไทยได้เริ่มขึ้นอย่างจริงจัง ตั้งแต่ต้นสมัยรัชกาลที่ 5 รัฐบาลไทยได้เริ่มส่งผู้ที่สำเร็จจากโรงเรียนดังกล่าวไปศึกษาวิชาครูต่อ ณ ประเทศอังกฤษ จนกระทั่ง ประกาศใช้กฎหมาย การประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2464 ในรัชกาลที่ 6 ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาภาคบังคับ

การศึกษาได้ทำหน้าที่เป็นพลังขับเคลื่อน “วิวัฒนาการสังคมไทย” พร้อมไปกับการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ บรรดาผู้ที่ได้รับการศึกษาทั้งในและนอกประเทศได้กระจายกันไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาคส่วนต่างๆ ของสังคม การเปลี่ยนแปลงทั้งในทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนพฤติกรรม สังคมไทยได้มีวิวัฒนาการไปเป็นอันมากและโดยรวดเร็ว จนกระทั่งเกือบจะมีได้ทั้งร่องรอยของสังคมไทยเมื่อ 100 ปี มาแล้วให้เห็น

พร้อมกับการเริ่มต้นจัดการศึกษา สนธิสัญญาบาวริงยังมีบทบาทสำคัญในการเปิดประเทศ ให้เมืองไทยได้รับอารยธรรมตะวันตกในทุกรูปแบบ จึงมีความจำเป็นที่ไทยจะต้องปรับตนเองให้เข้ากับอารยธรรมตะวันตก

ในรัชกาลที่ 5 ได้มีการเปลี่ยนแปลงขนบธรรมเนียมประเพณีที่ไม่สอดคล้องกับอารยธรรมตะวันตกในหลายส่วน การรับอารยธรรมตะวันตกเข้ามาปรับให้เข้ากับสังคมไทย ได้ทำให้สังคมไทยมีวิวัฒนาการสู่ความทันสมัยค่อนข้างรวดเร็ว และมีความต่อเนื่องมาถึงยุคก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 ปัจจัยสำคัญประการสุดท้ายที่มีอิทธิพลต่อ “วิวัฒนาการสังคมไทย” นับตั้งแต่สนธิสัญญาบาวริงก็คือการเมืองและการปกครอง

ในสมัยรัชกาลที่ 4 พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มิได้ทรงมีอำนาจในราชการแผ่นดินใดๆ ทั้งสิ้น นอกจากพระบารมีในทางพระชาติวุฒิชัยอยู่บ้างเท่านั้น ต่อมาในรัชกาลที่ 5 แม้ว่าพระมหากษัตริย์จะทรงมีพระราชอำนาจโดยสิทธิ์ขาดตามระบอบการปกครองก็ตาม แต่ตามสภาพความเป็นจริง เมื่อทรงมีพระราชดำริในเรื่องใด ก็ทรงปรึกษาหารือกับบรรดาเจ้านายและข้าราชการผู้ใหญ่ จนกระทั่งได้มีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน และการเปลี่ยนแปลงอันเกี่ยวกับการปกครองบ้านเมืองอีกหลายด้าน ในลักษณะที่เสมือนเป็น “การพลิกแผ่นดิน” ซึ่งส่งผลทำให้สังคมไทยมีวิวัฒนาการต่อไปอย่างมั่นคงและรวดเร็ว

การเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบอบราชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญประชาธิปไตย เมื่อ พ.ศ. 2475 เป็นปรากฏการณ์ทางการเมืองและการปกครองที่มีความสำคัญขั้นมูลฐานและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งสังคมไทยไม่เคยได้ประสบมาก่อน สาระสำคัญทางสังคมที่มีน้ำหนักมากที่สุดก็คือ “ความเสมอภาค” และความเท่าเทียมกันของบุคคล

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อคณะราษฎร ได้สลายไปและการเมืองใหม่ มีลักษณะเป็นการแย่งชิงอำนาจรัฐระหว่างบุคคลกลุ่มต่างๆ ซึ่งมีความมุ่งหมายและผลประโยชน์ที่แตกต่างกันไป วิวัฒนาการสังคมไทยก็หลุดพ้นไปจากการเมืองและการปกครอง หากได้เปลี่ยนไปขึ้นอยู่กับอิทธิพลของ “โลกาภิวัตน์” ทั้งทางเศรษฐกิจทุนนิยมและทางเทคโนโลยีสารสนเทศ

ส่วน ศรีศักร วัลลิโภดม (2554) ได้ให้คำอธิบายการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมไทยนับตั้งแต่สมัยพระเจ้ากรุงธนบุรีมาจนถึงปัจจุบัน โดยพิจารณาในแง่ของการเปลี่ยนแปลงในเรื่องชนชั้นในสังคม ไว้ดังนี้

หลังจากเหตุการณ์วุ่นวายในปลายรัชสมัยพระเจ้ากรุงธนบุรี พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้า และสมเด็จพระอนุชาทรงประสบความสำเร็จอย่างมากในการแก้ไขปัญหาทั้งภายในและภายนอก กรุงเทพฯ กลายเป็นทั้งเมืองหลวงและเมืองท่าที่เรือสินค้านานาชาติเข้ามาติดต่อค้าขาย มีผู้คนเพิ่มขึ้น พ่อค้าวานิชเข้ามาตั้งถิ่นฐานและพวกอพยพลี้ภัยกับพวกเชลยศึกที่กวาดต้อนมา เมื่อมีความสงบและความมั่งคั่ง ความเจริญทางศิลปวัฒนธรรมก็มีการเคลื่อนไหว ชุมชนที่เกิดขึ้นใหม่เหล่านี้ มีวัดเป็นศูนย์กลาง พระมหากษัตริย์และทางราชการอาศัยสถาบันสงฆ์และวัดในการจัดการด้านการเมืองและวัฒนธรรม กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปกครองและวัฒนธรรมก็จะผ่านทางพระสงฆ์ที่วัด สถาบันกษัตริย์กับสถาบันสงฆ์จึงเป็นสิ่งที่แยกกันไม่ออก

ความเคลื่อนไหวของคนจีนในการอพยพสมัยรัชกาลที่ 3 ก็เติบโตจนเป็นรูปธรรมแทบทุกหนแห่งในบ้านเมืองที่มีทรัพยากรที่จะนำมาผลิตเป็นสินค้าได้นั้น จะมีคนจีนเข้าไปตั้งถิ่นฐานแทรกตัวอยู่ในชุมชนต่างๆ ในรูปของเจ้าภาษีนายอากร เกิดย่านตลาดและเมืองแบบใหม่ขึ้น มีวัดประจำท้องถิ่นเป็นศูนย์กลาง มีพื้นที่สาธารณะที่ใช้ในการจัดตลาดเพื่อแลกเปลี่ยนสินค้าและมีจวนเจ้าเมือง

การเกิดชุมชนเมืองผ่านตลอดซึ่งมีกลุ่มคนจีนเป็นองค์ประกอบนั้น ก่อให้เกิดพฤติกรรมบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงและหันเหไปจากเดิม นั่นคือ เรื่องเกี่ยวกับการหย่อนใจ เมื่อเกิดย่านตลาดและชุมชนใหม่ที่มีคนจีนอยู่อาศัยก็เกิดของใหม่ที่ร่ำรวยขึ้นมา เช่น การเล่นไพ่ เล่นการพนันที่เรียกว่าบ่อนเบี้ย ทางราชการก็ให้การดูแลและอุดหนุนจนเจ้าพ่อค้าวานิชและเจ้าภาษีนายอากร

รวมไปถึงบ่อนเบี้ยด้วย เพราะสามารถเก็บอากรมาเป็นรายได้ของแผ่นดิน คนเหล่านี้จึงมีทั้งอำนาจและความมั่งคั่งขึ้นแก่คนเหล่านี้ จนทำให้กลายเป็นผู้นำของชุมชนไป

สิ่งสำคัญเหนืออื่นใดที่เกิดขึ้นในช่วงนี้ก็คือ การผสมผสานทางชาติพันธุ์ระหว่างชนหลายเผ่าพันธุ์ได้เกิดขึ้น ในด้านความคิดเกี่ยวกับความมั่งคั่งในเงินทองกับอำนาจนั้น นิธิ เอียวศรีวงศ์ (อ้างถึงใน ศรีศักร วัลลิโภดม, 2554) ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรดาบรรณคดี คือสิ่งที่สะท้อนให้เห็นทั้งภาพสังคมและวัฒนธรรมกระฎุมพี ผู้คนในยุคนี้ให้ความสนใจทางวัตถุและทางโลก รวมทั้งความเป็นปัจเจกบุคคลส่วนตัวมากขึ้น พร้อมทั้งขนานรับบรรดาศิลปะวิทยาการสมัยใหม่ๆ ที่แพร่หลายมาจากทางตะวันตกและที่อื่นๆ จากภายนอก

ชนชั้นนำที่มีความรู้และฉลาดจึงมีโอกาสที่ใช้ความสามารถในการเขียนของตนเขียนหรือแต่งเรื่องราวทางสังคมและการเมือง ชักชวนหรือครอบงำความคิดคนที่ชอบอ่านแต่ไม่ค่อยคิดให้เชื่อหรือหลงใหลได้ง่าย จนอาจกล่าวได้ว่า คนในสังคมไทยส่วนใหญ่กลายเป็นคนชอบจำและชอบเชื่ออะไรง่ายๆ จนสืบทอดมาถึงทุกวันนี้ก็ได้ ชนชั้นปกครองมีโอกาสเรียนรู้ทางศิลปวิทยาการและเทคโนโลยี เกิดกลุ่มหรือตระกูลขุนนางหลายตระกูลที่มีบทบาทในด้านการเมือง เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ซึ่งมีทั้งสนับสนุนและค้านพระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์

อย่างไรก็ตาม นิธิ เอียวศรีวงศ์ (อ้างถึงใน ศรีศักร วัลลิโภดม, 2554) มีความเห็นว่าการค้าแบบเสรีนั้นมีมาก่อนหน้าสนธิสัญญาบาวริงแล้ว เพราะเห็นว่ารัฐบาลไม่ได้ผูกขาดการค้าซื้อขายสินค้าทุกชนิด การค้าแบบเสรีนี้คือสิ่งที่ทำให้พวกเจ้าขุนมูลนายกับบรรดาพ่อค้าชาวจีนและต่างชาติอื่นมีรายได้และมีฐานะเติบโตร่ำรวย ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสมัยรัชกาลที่ 3 ต่อเนื่องไปยังรัชกาลที่ 4 และรัชกาลที่ 5 คือกระแสการเปลี่ยนแปลงเดียวกันและสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจนี้ก็คือ ความเข้มแข็งของอำนาจรัฐสร้างอำนาจรวมศูนย์ขึ้นได้ในสมัยรัชกาลที่ 5

ความโดดเด่นของการรับอารยธรรมตะวันตกในสมัยรัชกาลที่ 5 ลงมาก็คือการยกย่องและชื่นชมอารยธรรมตะวันตกว่าเป็นความเจริญ รัชกาลที่ 5 ทรงเป็นผู้นำในด้านการแต่งกายทั้งแบบสากลตามแบบตะวันตก และการผสมผสานกันระหว่างตะวันตกกับไทย พระองค์ยังทรงพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แบบใหม่ตามแบบตะวันตกเช่นนี้ กระตุ้นให้คนอยากได้และ ทำให้คนมีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์เพิ่มขึ้น ที่ทำให้ค่านิยมและความสำนึกในเรื่องชนชั้นในสังคมไทยยังดำรงอยู่อย่างไม่เสื่อมคลาย แม้ประกาศความเป็นประชาธิปไตยไปแล้วก็ตาม

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมที่สำคัญในสมัยรัชกาลที่ 5 ก็คือ การเปลี่ยนแปลงจากสังคมกระฎุมพีที่มีมาแต่เดิมมาเป็นสังคมชนชั้นอย่างสมบูรณ์ สิ่งที่เห็นได้ชัดคือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคม เศรษฐกิจแบบตลาดและเงินตรากับการเน้นความสำคัญทางปัจเจกชน และเน้นการค้าเสรีมากขึ้น เปิดรับมิติใหม่ทางเศรษฐกิจการเมือง สมัยรัชกาลที่ 5 จำเป็นต้องปฏิรูปการเมือง การบริหาร และการปกครองให้เป็นมาตรฐานแบบทางตะวันตก จึงกินเลยมาถึงเรื่องวัฒนธรรมที่ทำให้ต้องมีการเลิกทาส การให้มีกรรมสิทธิ์ที่ดินเพื่อให้เป็นที่ทำกิน ลงทุนและซื้อขายกันได้ มีการขุดคลองทั้งเพื่อการคมนาคมและการขยายการเกษตรกรรมการสร้างทางรถไฟและการทำถนนไปยังจังหวัดต่างๆ นั้นทำให้เกิดชุมชนเกษตรกรรมไปด้วย

ทั้งหมดนี้ทำให้เกิดปัญหาอย่างหนึ่ง คือ ความล่าช้าทางวัฒนธรรม (Cultural Lag) ชั้นคนหลายหมู่เหล่าในสังคมปรับตัวไม่ทัน กลุ่มคนที่เป็นผู้ได้โอกาสและปรับตัวเองได้ดีกว่ากลุ่มอื่นๆ ก็คือพวกคนจีนและพวกสามัญชนที่เป็นพ่อค้าและคนที่มีความรู้ความชำนาญในการทำการเกษตร สามารถบุกเบิกแหล่งที่มีทรัพยากรที่จะนำไปผลิตเป็นสินค้าได้ อีกทั้งรู้อาจะผลิตอะไรและทำอย่างไร สามารถซื้อที่ดินจากบรรดาเจ้าขุนมูลนาย รวมทั้งไพร่ทาสเมื่อเป็นเสรีชนแล้วทำกินไม่เป็น มาเป็นกรรมสิทธิ์ของตน คนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่คือผู้ที่เรียกว่า ชนชั้นกลาง นั่นเอง

เมืองแต่เดิมที่ตั้งขึ้นสมัยรัชกาลที่ 3-4 นั้นมีแต่จวนเจ้าเมืองเป็นสัญลักษณ์และวัดใหญ่เป็นศูนย์กลาง พอมาถึงสมัยรัชกาลที่ 5 บรรดาเจ้าเมืองทั้งหลายต้องการให้มีการค้าขาย ก็มักจะชวนคนจีนและให้โอกาสคนจีนเข้ามาตั้งหลักแหล่งค้าขายและที่อยู่อาศัย เกิดการเคลื่อนไหวทางการค้าคมนาคมขึ้นเป็นย่านตลาด

เมื่อมีผลดีขึ้น คนจีนก็จะเข้าไปตั้งถิ่นฐานโดยสร้างความสัมพันธ์ทางการแต่งงานกับคนท้องถิ่น เกิดชนชั้นกลางที่เป็นพ่อค่านายทุน และนักธุรกิจระดับท้องถิ่น ที่ล้วนเป็นลูกหลานหรือเชื้อสายของคนจีนเกือบทั้งสิ้น

ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 เป็นต้นมา การเติบโตของสังคมชนชั้นที่มีชนชั้นกลางเป็นชนชั้นใหม่ที่เกิดขึ้นนั้น แลเห็นเป็นรูปธรรมได้จากรูปแบบทางกายภาพของชุมชนเมืองที่มีย่านตลาด ย่านธุรกิจ สถานที่ทางราชการและย่านที่อยู่อาศัยเกิดขึ้น

ชุมชนชาวนาในสังคมชนชั้นแต่สมัยรัชกาลที่ 5 มานั้น ถูกดึงเข้ามาอยู่ภายใต้การปกครองและการบริหารอย่างค่อนข้างกระชับ อันเนื่องมาจากการปฏิรูปแต่สมัยรัชกาลที่ 5 ลงมา โดยมีผู้ใหญ่ กำนัน นายอำเภอ และคณะกรรมการอำเภอดูแล กำนันและผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับเดียวกับชาวบ้านทั่วไป ต่างจากบรรดาข้าราชการ ประจำอำเภอ นับแต่นายอำเภอลงมาจนถึงปลัดอำเภอและเจ้าหน้าที่บางประเภท ที่มีทั้งสิทธิอำนาจและรายได้ประจำพอเพียงที่มีฐานะเป็นชนชั้นกลาง ดังนั้นเมื่อนับรวมเข้ากับบรรดาพ่อค้าและคหบดีที่เป็นเจ้าของโรงสีหรือกิจการในย่านตลาดแล้ว ก็จะเห็นภาพได้ว่ามีชนชั้นกลางอย่างน้อย 2 พวกในสังคมท้องถิ่นคือ พ่อค้าและข้าราชการ

ชนชั้นกลางได้พัฒนาแยกตัวเองออกจากชนชั้นปกครองในสังคมระบุมณี กลายมาเป็นชนชั้นอิสระที่มีโอกาสหลายๆ อย่างในสังคม ในขณะที่ชนชั้นไพร่ทาสเดิมที่เป็นคนธรรมดาสามัญนั้นก็ยังด้อยโอกาสเหมือนเดิม ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 ลงมา จนถึงการสิ้นสุดของระบอบการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชมาจนถึงสมัยเปลี่ยนแปลงการปกครอง ระบบราชการแบบรวมศูนย์อำนาจยังไม่เปลี่ยนแปลง และชนชั้นถูกปกครองก็ยังคงขาดสิทธิ์และโอกาส แต่กลับให้กับชนชั้นยังชีพที่แต่เดิมเป็นพวกชนชั้นที่ถูกปกครองไม่ ทำนองตรงข้าม กับให้โอกาสชนชั้นกลางรุ่นใหม่เติบโตขึ้นมามีโอกาสและอำนาจแทนคนรุ่นเก่า

คนกลุ่มใหม่ที่เข้ามาปกครอง ยังคงวางตัวเป็นผู้นำผู้ปกครองที่จรรโลงความเป็นชนชั้นอยู่ดังเดิม ความเป็นประชาธิปไตยจึงไม่มีทางเกิด สังคมไทยตั้งแต่สมัยการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย เมื่อ พ.ศ. 2475 เป็นต้นมานั้น รัฐก็ยังดำรงอยู่ในลักษณะรวมศูนย์ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้ชนชั้นกลางที่มีความรู้ความสามารถไต่บันไดสังคมขึ้นมาเป็นผู้ปกครองได้ ภาพพจน์ของชนชั้นกลางในสังคมช่วงเวลานี้ประกอบไปด้วยคนสองพวกคือ พวกที่มีอำนาจหน้าที่ในการปกครองและในการบริหาร กับพวกที่มีเงินคือบรรดาพ่อค้าและนักธุรกิจ

หลังสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศไทยและสังคมไทยอยู่ข้างฝ่ายประชาธิปไตยที่มีความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับสหรัฐอเมริกา เพราะมีรากเหง้าเป็นสังคมกรรมสิทธิ์และสังคมชนชั้น ที่ให้ความสำคัญต่อการเป็นปัจเจกบุคคลและวัตถุนิยมมานานแล้ว

ความชอบธรรมในการปกครองแผ่นดินของรัฐบาลทหารก็คือข้ออ้างเก่าๆ ที่ว่าประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ในเรื่องประชาธิปไตย รัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นรัฐบาลชาตินิยมตามกระแสของชาตินิยมที่เกิดขึ้นภายหลังการสิ้นสุดของยุคล่าอาณานิคมพยายามที่จะปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมใหม่ให้กับคนในชาติ พอมาถึงสมัยจอมพลสฤษดิ์ ได้เลิกกระทรวงวัฒนธรรมเสียแล้วตั้งกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติขึ้นมาแทน

กิจกรรมสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยแบ่งออกได้เป็น 2 อย่าง คือ กิจกรรมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจอุตสาหกรรม และการให้ทุนการศึกษาและอบรมบุคลากร ผลกระทบทางสังคมและวัฒนธรรมด้านลบการดำเนินงานโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรมนั้นทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการเคลื่อนย้าย และการเข้าถึงทรัพยากร และเกิดความก้าวหน้าและล้ำหลังที่ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมทางสังคม ผู้ที่ร่ำรวยเข้าไปใช้ทรัพยากรและตั้งถิ่นฐานใหม่ขึ้นมาเป็นผู้ที่มีความรู้ มีเงินมีทอง สามารถบุกเบิกทรัพยากรใหม่มาใช้เป็นประโยชน์แก่ตนในขณะที่คนในท้องถิ่นซึ่งส่วนใหญ่กลับเป็นฝ่ายเสียเปรียบ เพราะขาดความรู้ความเข้าใจและขาดทุนทรัพย์ ต้องยอมปล่อยให้คนจากที่อื่นมาใช้ทรัพยากรของตน

ถ้าจะลำดับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในยุคสงครามเย็น ก็อาจวิเคราะห์ห่ออกได้เป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้ ขั้นตอนแรกเกิดขึ้น สมัยจอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี เริ่มการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศเข้าสู่สังคมอุตสาหกรรม การส่งคนไปศึกษาต่อ รวมทั้งการรับความช่วยเหลือทั้งด้านเงินทุน เทคโนโลยี และวิชาการจากองค์การต่างประเทศ ผลของการเปลี่ยนแปลงในขั้นนี้ก็คือ การเปิดช่องทางและโอกาสที่ทำให้ชนชั้นกลางได้เข้าถึงและแลเห็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งที่จะดำเนินการทางเกษตรอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน

หลังสมัยรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ พฤติกรรมทางทุจริตในหมู่ทหารและข้าราชการที่สัมพันธ์กับพวกพ่อค่านักธุรกิจที่ไม่มีคุณธรรมก็ยังคงดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดการเคลื่อนไหวของกลุ่มปัญญาชนที่เป็นชนชั้นกลางขึ้น ซึ่งมีรากฐานมาจากการสนับสนุนและส่งคนไปเรียนต่างประเทศนั่นเอง ซึ่งในที่สุดการเคลื่อนไหวและเรียกร้องประชาธิปไตยของปัญญาชนรุ่นใหม่ก็นำไปสู่การจลาจลและนองเลือด ในวันที่ 14 ตุลาคม 2516 มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมตามมาหลายอย่าง เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มาจากเบื้องล่าง คือจากประชาชนเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ไทย เหตุการณ์วันที่ 14 ตุลาคม ได้กระตุ้นและกระจายความคิดความรู้ทางประชาธิปไตย สิทธิและอำนาจที่มาจากประชาชนที่อยู่ข้างล่างไปทั่ว ซึ่งนำไปสู่สำนึกในเรื่องความเหลื่อมล้ำ (Relative Deprivation) ที่แตกต่างไปจากสำนึกของการยอมโดยดุษฎี (Absolute Deprivation) ที่ประชาชนเคยมีต่อผู้นำและบุคคลในชนชั้นปกครองแต่ก่อน ในช่วงนี้อาจกล่าวได้ว่าสังคมไทยเปลี่ยนเข้าสู่ยุคใหม่อย่างแท้จริง เพราะมีการเคลื่อนไหวเป็นอย่างมากจากชนชั้นกลางรุ่นใหม่ แต่ทว่าเส้นทางของการเปลี่ยนแปลงนั้นหาราบรื่นไม่ เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่กระตุ้นและเร่งเร้าให้บุคคลกลุ่มต่างๆ ที่เคยอยู่ใต้การปกครองและครอบงำของรัฐบาลเผด็จการทหารกล้าแสดงออก จึงเกิดแนวคิด

และความคิดทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่มากมายและแตกต่างกันซึ่งมีผลนำไปสู่ความขัดแย้งในที่สุด โดยความขัดแย้งนี้เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มคน 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มก้าวหน้าและกลุ่มล้าหลัง ความขัดแย้งระหว่างคนในกลุ่มก้าวหน้ากับกลุ่มล้าหลังที่สำคัญก็คือ ฝ่ายก้าวหน้าต้องการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีความก้าวร้าวผสมอยู่ด้วยในการแสดงออก เพราะมั่นใจในเรื่องอำนาจและความชอบธรรมที่ได้มาจากการโค่นล้างอำนาจรัฐบาลออกไป

ต่อจากรัฐบาลจอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ มาจนถึงสิ้นสุดรัฐบาลของคณะปฏิวัติของจอมพล ถนอม กิตติขจรนั้น การสร้างถนนหนทาง การสร้างอ่างเก็บน้ำเพื่อการเกษตรและเขื่อนเพื่อพลังไฟฟ้า รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่จะเป็พื้นฐานให้เกิดการลงทุนทางอุตสาหกรรมและเกษตรอุตสาหกรรมนั้น ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายของผู้คน โดยเฉพาะชนชั้นกลางเข้าสู่แหล่งทรัพยากรธรรมชาติและพื้นที่ทางเกษตรอุตสาหกรรม ทำให้มีการขยายที่เพาะปลูกจากพื้นที่ลุ่มต่ำที่เหมาะสมกับการปลูกข้าวมาเป็นตอนที่เหมาะสำหรับพืชเศรษฐกิจแบบใหม่ เช่น ข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง ปอ เป็นต้น ทำให้มีคนที่เป็นนายทุนชนชั้นกลางเริ่มขยายตัวเข้าชนบท แทรกแซงไปตามชุมชนท้องถิ่นที่มีมาแต่เดิม

ถัดมาในสมัยของพลเอก เปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรีก็คือ เป็นสมัยที่การดำเนินการยุทธศาสตร์ให้ความขัดแย้งสู้รบระหว่างฝ่ายรัฐบาลซึ่งนิยมลัทธิเสรีประชาธิปไตยกับพวกสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ที่อยู่ตามป่าเขาและชนบทหมดสิ้นลง เปิดโอกาสให้ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเติบโตและแพร่หลายในเวลาต่อมา บรรดานายทุนหรือผู้มีความคิดและความสามารถในการค้าธุรกิจเข้าถึงแหล่งทรัพยากรในชนบทที่เคยอยู่ในเขตผู้ก่อการร้ายได้ง่าย ความหละหลวมทั้งในด้านระเบียบวินัยและการขาดจริยธรรม ได้ทำให้เกิดกลุ่มคนที่ละโมภทั้งในหมู่ข้าราชการของรัฐพละหมู่ธุรกิจเอกชน ดำเนินการทุกจริตเอาทรัพยากรต่างๆ ตามท้องถิ่นต่างๆ มาใช้อย่างไม่มีขีดจำกัด ทำให้เกิดการทำลายป่าไม้ ยึดครองที่ดิน และการขยายตัวของตลาดย่านการค้าอย่างไม่มีระเบียบและขาดการควบคุมผลที่ตามมาคือการเกิดคนรวยใหม่ขึ้นมากมาย

การจัดระเบียบโลกใหม่ในยุคหลังสงครามเย็น โลกมีฐานะเป็นหนึ่งเดียว ศูนย์กลางหรือแกนกลางของโลกที่มีพลังและอำนาจคือสหรัฐอเมริกา

หลังจากที่เปิดประเทศสู่การพัฒนาโดยมีสหรัฐเป็นผู้ให้การสนับสนุน ได้เกิดการเคลื่อนไหวทางวัฒนธรรมเป็น 2 กระแสที่ขัดแย้งกันเอง กระแสแรก คือ การเติบโตของเศรษฐกิจการเมืองแบบทุนนิยมอย่างสุดโต่งที่มีรัฐเป็นตัวกระตุ้น กระแสที่ 2 คือ การเคลื่อนไหวของกลุ่มปัญญาชน ที่ประกอบด้วยคนรุ่นหนุ่มสาวที่ทำงานตามท้องถิ่นในรูปขององค์กรเอกชน (NGO) และสื่อมวลชนกับกลุ่มราษฎรอาวุโส สมัครเข้าทำงานช่วยเหลือชาวบ้านและคนด้อยโอกาสตามท้องถิ่นต่างๆ ในรูปขององค์กรเอกชน นับเป็นการเคลื่อนไหวจากทางเบื้องล่างที่มีผลทำให้ชาวบ้านรับรู้อะไรหลายอย่างในด้านเศรษฐกิจ การเมือง การเกิดขององค์กรชาวบ้าน เช่น กลุ่มออมทรัพย์ มีเครือข่ายกับพื้นที่ต่างๆ และกลุ่มชนต่างๆ รวมทั้งสื่อมวลชนในสังคมเมือง และมีการเคลื่อนไหวในการวิพากษ์วิจารณ์การดำเนินงานที่ไม่โปร่งใสของรัฐในลักษณะของผู้พิทักษ์การปกครองแบบประชาธิปไตย การเกิดเหตุการณ์นองเลือด ในวันที่ 17 พฤษภาคม 2535 หรือที่เรียกว่า พฤษภาทมิฬ ก็คือสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงการเผชิญหน้าของพลังการเคลื่อนไหวทางสังคมสองกระแสดังกล่าวนี้

2.1.4 ผลของการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

เนื่องจากการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทย ดังนั้นในที่นี้จึงขอกกล่าวถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและผลของแผนพัฒนาเศรษฐกิจนี้ ซึ่ง รัชนิกร เศรษฐ์ ได้อธิบายถึงผลของการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจซึ่งเริ่มด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 จนถึงฉบับที่ 5 นั้นได้ก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อสังคมไทย ในแง่ที่ดี ทำให้รายได้ต่อหัวต่อปีของคนไทยสูงขึ้น มีแรงงานเพิ่มขึ้น มีการขยายตัวของการผลิตทางการเกษตร มีประเภทของการเกษตรเพิ่มขึ้น มีการนำเทคโนโลยีเพื่อการผลิตแบบใหม่เข้ามาในสังคมไทย การคมนาคมสะดวก การขยายตัวของทุนภาคเอกชนเพิ่มขึ้น เพราะนายทุนมีความมั่นใจว่ารัฐไม่โอนกิจการเข้าเป็นของรัฐ ไม่ค้าขายแข่งกับเอกชน และมีความร่วมมือระหว่างรัฐกับเอกชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ผลพวงที่ไม่พึงประสงค์ก็ติดตามมาด้วย คือ มีความแตกต่างระหว่างชนบทกับเมืองมีมากขึ้น มีแนวโน้มการออมของประชากรในสังคมลดลง มีภาระหนี้สาธารณะเพิ่มสูงขึ้น มีการเสียเปรียบดุลการค้าอย่างต่อเนื่อง มีการผลิตขึ้นอยู่กับตลาดโลกที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น และมีแรงงานจากภาคเกษตรกรรมไหลผ่านเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น

ผลจากการพัฒนาเศรษฐกิจข้างต้นมีผลกระทบต่อสังคมและวัฒนธรรมไทยหลายประการด้วยกัน คือ คนในสังคมเกิดความแตกต่างกันในฐานะทางสังคมรูปแบบการดำรงชีพที่แตกต่างกันไปมากมาย และความขัดแย้งของรูปแบบการดำรงชีพ ผลกระทบต่อมาคือคนในสังคมที่กลายเป็นผู้มีนิสัยซึ่งจัดได้ว่าเป็นนักบริโภคนิยม ผลต่อมาคือมีการเปลี่ยนแปลงสภาพชีวิตจากชนบทเป็นเมืองมากยิ่งขึ้น มีความเป็นปัจเจกบุคคลมากขึ้น ต้องการความสะดวกสบายในชีวิต เริ่มมีความมุ่งหมายไปในด้านความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจเฉพาะตัวและครอบครัว และมีความรู้เรื่องเศรษฐกิจดีกว่าเดิม ผลประการต่อมาคือครอบครัวแตกแยกมากขึ้น การหย่ากันมากขึ้น และสุดท้ายคือคนไทยหันไปพึ่งพาไสยศาสตร์มากขึ้น

2.1.5 ลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมไทย

วิเชียร รักรการ (2529) เสนอมุมมองในการศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมไทยว่าควรพิจารณาจากตัวแปร 4 ประการด้วยกัน คือ การเปลี่ยนแปลงของขนาดกลุ่มคน โครงสร้างของสังคม ค่านิยมทางวัฒนธรรมและพฤติกรรมของสมาชิกสังคม

1) การเปลี่ยนแปลงของขนาดกลุ่มคน: ในระยะแรกที่คนไทยอพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐาน มีการรวมกลุ่มกัน และอยู่กันเหมือนครอบครัวใหญ่ จำนวนประชากรของกลุ่มต่างๆ ตั้งแต่เริ่มตั้งถิ่นฐานนั้นมีจำนวนไม่มากในปี พ.ศ. 2503 มีการทำสำมะโนประชากร ประเทศไทยมีประชากรถึง 26 ล้านคนเศษ ต่อมาในปี พ.ศ. 2513 ประชากรเพิ่มขึ้นเป็น 36 ล้านคนเศษ การเพิ่มจำนวนประชากรของไทยมีลักษณะเช่นเดียวกันกับประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลาย คือมีอัตราการเกิดสูงแต่อัตราการตายลดลงอย่างรวดเร็ว ประชากรที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นนี้มีใช้เพิ่มแต่จำนวน แต่ได้เพิ่มความคาดหวังขึ้นมาด้วยในส่วนต่างๆ ของภูมิภาค คือคนไทยต้องการชีวิตที่อยู่ดีกินดีมากยิ่งขึ้น

2) การเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างของสังคม: ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว พ่อ แม่ ลูก สามีกับภรรยา ฯลฯ เปลี่ยนแปลงไปตามความจำเป็นทางเศรษฐกิจตั้งแต่เด็กผู้ชายและเด็กหญิงต้องเข้ารับการศึกษา เศรษฐกิจได้เริ่มเปลี่ยนแปลงไปเป็นการผลิตเพื่อการตลาดมากขึ้น นอกจากนี้ ระบบเศรษฐกิจมีความต้องการเงินหมุนเวียนมากขึ้น ในระบบเศรษฐกิจปัจจุบันซึ่งมีอาชีพ

มากมายหลายประเภทให้บุคคลเลือกประกอบได้ ต้องมีการฝึกอบรมวิชาชีพในสถาบันการศึกษา บุคคลที่อยู่ในบทบาทของนักศึกษาย่อมเป็นโอกาสได้รับความรู้ความคิดทั้งที่เป็นวิชาการและ นอกเหนือไปจากนั้นและเป็นความรู้ความคิดของคนหนุ่มสาวที่อาจแตกต่างไปจากความคิดของคนรุ่นเก่า กลุ่มข้าราชการยังคงเป็นกลุ่มที่ทำหน้าที่การบริหารปกครองสืบเนื่องจากกลุ่มทำนองเดียวกันของ สังคมสมัยก่อน

3) การเปลี่ยนแปลงในด้านวัฒนธรรมและพฤติกรรม: การเปลี่ยนแปลงในด้าน วัฒนธรรมนี้หมายถึง ค่านิยมทางวัฒนธรรม อันได้แก่ แนวคิด แนวทางการปฏิบัติต่างๆ ที่คนในแต่ละ วัฒนธรรมมีความนิยมชมชอบหรือยึดถือเอามาเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมต่างๆ ของตน ตัวอย่างเช่น ค่านิยมเกี่ยวกับความดี ความซื่อ ค่านิยมเกี่ยวกับความสวยงาม ศิลปะการบันเทิง ค่านิยมเกี่ยวกับ ความทุกข์ ความสุขของคน ค่านิยมเกี่ยวกับตัวและคนอื่น ค่านิยมเกี่ยวกับการเกิด การตาย ความสัมพันธ์ระหว่างการเกิดกับการตาย ฯลฯ

2.1.6 ความแตกต่างระหว่างสังคมเมืองและชนบท

รัชนีกร เศรษฐ (2536) ได้อธิบายความแตกต่างระหว่างสังคมชนบทกับสังคมเมือง ไว้ว่า โครงสร้างสังคมชนบทจัดได้ว่าเป็นโครงสร้างที่สำคัญที่สุดของสังคมไทย เพราะเท่ากับเป็น โครงสร้างของสังคมไทยทั้งหมดก็เกือบว่าได้ ลักษณะจำเพาะที่สำคัญของสังคมชนบท ได้แก่ การรวมกลุ่ม แบบบอร์นีย์ (Informal) ของกลุ่มปฐมภูมิ (Primary Group) โครงสร้างสังคมเมืองหลวง จำนวนกลุ่ม และองค์การที่มี มากในสังคมเมืองหลวง หลักเกณฑ์การพิจารณาสถานภาพทางสังคมของบุคคลใน เมืองหลวงขึ้นกับฐานะทางเศรษฐกิจ อำนาจและความเกี่ยวข้องทางการเมืองและระดับการศึกษา สำหรับค่านิยมของคนเมืองหลวงนั้นจะเน้นหนักเรื่องอำนาจและความมั่งคั่งมากกว่าชาวชนบทมี ความต้องการถึบตัวจากชั้นทางสังคมเดิมไปสู่ชั้นที่สูงกว่าโดยอาศัยปัจจัยอำนาจทางการเมือง อภิสิทธิ์ และพวกพ้องเป็นตัวเร่ง

ปัจจุบันนี้โครงสร้างที่สำคัญของสังคมไทยแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนคือ โครงสร้าง ชนบทและโครงสร้างเมือง แต่ประชากรที่เป็นชาวชนบทนั้นมีถึงร้อยละ 80 ของประชากรทั้งประเทศ ดังนั้น ถ้าหากจะรู้จักสังคมและวัฒนธรรมไทยจะต้องพิจารณาจากโครงสร้างสังคมชนบทเป็นหลัก และต้องพิจารณาถึงอิทธิพลของสังคมและวัฒนธรรมเมืองที่มีต่อสังคมและวัฒนธรรมชนบทประกอบ ไปด้วยพร้อมๆ กัน

2.2 ทฤษฎี และแนวคิดวัฒนธรรมทางการเมือง

การศึกษาของนักวิชาการเกี่ยวกับความคิดทางการเมือง โดยเฉพาะการศึกษาของ นักวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ค่อนข้างชัดเจนว่าวัฒนธรรมทางการเมืองเป็น ปัจจัยสำคัญที่กำหนดว่าประชาชนจะเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองมากน้อยเพียงใด จะเข้าไปมีส่วนร่วม ในลักษณะใด ดังนั้น ในที่นี้ผู้เขียนจึงขอเสนอแนวคิดวัฒนธรรมทางการเมืองว่าวัฒนธรรมทาง การเมืองคืออะไร ได้รับอิทธิพลจากสิ่งใดบ้าง เราสามารถแยกแยะรูปแบบวัฒนธรรมทางการเมืองได้ เป็นรูปแบบใดบ้าง จากนั้นจะเป็นการนำเสนอวัฒนธรรมทางการเมืองที่สอดคล้องกับการเมืองแบบ ประชาธิปไตยและน่าจะมีส่วนส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยประเด็นต่างๆ ข้างต้น มีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ความหมายของวัฒนธรรมทางการเมือง

นักวิชาการหลายท่าน โดยเฉพาะทางด้านรัฐศาสตร์ ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมทางการเมืองไว้หลายนิยาม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พาย และเวอร์บา (อ้างถึงใน ทนุศักดิ์ เล็กอุทัย, 2547) กล่าวว่าวัฒนธรรมทางการเมืองเป็นเรื่องที่คนคิด สภาวะแห่งจิตใจและความรู้สึกต่างๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดและมีส่วนกำหนดพฤติกรรมทางการเมืองในสังคม อันหมายถึงแบบแผนที่อยู่เบื้องหลังซึ่งมีความเหมาะสมร่วมกันและต่างเสริมสร้างซึ่งกันและกัน

ลูเซียโน พาย ได้ให้คำนิยามคำว่าวัฒนธรรมทางการเมืองไว้ว่า วัฒนธรรมทางการเมืองคือแบบแผนของทัศนคติ ความเชื่อ สภาวะอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งเป็นสิ่งที่สั่งการ และมีความหมายต่อกระบวนการทางการเมือง เป็นกรอบของพฤติกรรมของระบบการเมืองนั้นๆ ส่วนประกอบของวัฒนธรรมทางการเมืองมีทั้งอุดมคติทางการเมืองและปทัสถานในการดำเนินการของระบบการเมือง กล่าวอีกนัยหนึ่ง วัฒนธรรมทางการเมืองคือรูปแบบของมิติทางจิตวิทยา และอัตวิสัยของการเมืองมีปรากฏอยู่ในระบบการเมืองแต่ละระบบ

พาร์สัน (อ้างถึงใน ทนุศักดิ์ เล็กอุทัย, 2547) กล่าวว่าวัฒนธรรมทางการเมืองเป็นการอบรมกล่อมเกล่าที่มีส่วนต่างๆ ของระบบการเมือง การอบรมกล่อมเกล่าจะเป็นช่องทางนำไปสู่การแสดงออกทางการเมืองและการอบรมถูกกำหนดโดยชนบทรธรรมเนียมประเพณี ประสบการณ์ แรงจูงใจ ระเบียบทางสังคมและสัญลักษณ์ต่างๆ

โรเซนบอม (อ้างถึงใน ศุภวัฒน์ ธรรมวิมล, 2546) ให้ความเห็นของการศึกษาวัฒนธรรมทางการเมืองว่าแยกออกเป็น 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ 1 การศึกษาระดับปัจเจกบุคคล โดยมุ่งศึกษาในเชิงจิตวิทยาขั้นพื้นฐานว่า บุคคลมีความรู้สึกโน้มเอียงต่อองค์ประกอบสำคัญของระบบการเมืองในแนวใด หมายความว่า คน “รู้สึก” และ “คิด” เกี่ยวกับสัญลักษณ์สถาบันและการปกครอง ซึ่งเป็นแบบแผนทางการเมืองในสังคมของเขาอย่างไร และตอบสนองอย่างไรต่อแบบแผนทางการเมืองดังกล่าว กับแนวทางที่ 2 เป็นการศึกษาที่ระบบโดยศึกษาว่าสมาชิกในสังคมประเมินค่าสถาบันทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างไร นอกจากนี้ โรเซนบอม ยังได้แสดงความเห็นต่อไปว่าวัฒนธรรมทางการเมืองเกิดจากการสะสมบรรดาความโน้มเอียงของประชาชน ที่มีต่อองค์ประกอบพื้นฐานของระบบการเมืองซึ่งสามารถแบ่งการศึกษาออกได้ 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 เป็นวัฒนธรรมทางการเมืองเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อของสมาชิกในสังคมต่อระบบการเมือง เช่น ความชื่นชมการปกครองระบอบประชาธิปไตย การยกย่องเสรีภาพและความเท่าเทียมกันของคนในสังคม เป็นต้น

ระดับที่ 2 เป็นวัฒนธรรมทางการเมืองเกี่ยวกับการกระทำ เป็นแบบแผนวิธีการปฏิบัติในทางการเมือง เช่น การเลือกตั้ง การหาเสียง และการชุมนุมประท้วง เป็นต้น

ระดับที่ 3 เป็นวัฒนธรรมทางการเมืองเกี่ยวกับสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งระบบสังคมได้จัดตั้งขึ้น ได้แก่ สถาบันทางการเมืองต่างๆ พรรคการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์ เป็นต้น

วัฒนธรรมทางการเมือง หมายถึง วิธีชีวิตทางการเมืองของประชาชนที่เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง ที่ใช้ทดสอบคุณภาพและสมรรถภาพของระบบการเมือง (กุลนาถ เดชาเลิศ อ้างถึงใน ศุภวัฒน์ ธรรมวิมล, 2546)

ศุภวัฒน์ ธรรมวิมล ได้เสนอความหมายของวัฒนธรรมทางการเมืองจากการตั้งข้อสังเกตนิยามหลายๆ นิยาม ว่ามองว่าโดยรวมๆ แล้ว วัฒนธรรมทางการเมืองถูกมอง ว่าหมายถึง ความรู้ความเข้าใจ และความสำนึกทางการเมืองที่สมาชิกของสังคมใดสังคมหนึ่งมีต่อระบบการเมือง การปกครองของเขา เช่น ความรู้ความเข้าใจว่าสังคมหรือประเทศของเขานั้นมีระบบการเมืองการปกครอง แบบไทยๆ มีหน่วยงาน มีองค์กรอะไรที่เกี่ยวข้องบ้าง ตัวเขาเองมีบทบาท สิทธิและหน้าที่ในกระบวนการทางการเมืองการปกครองอย่างไรบ้าง เขามีความรู้สึกพอใจอย่างไรหรือไม่ ต่อระบบการเมืองการปกครอง ที่เป็นอยู่ ดังนั้น พฤติกรรมทางการเมืองของบุคคลจะเป็นไปในลักษณะใด ก็ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมทางการเมืองที่เขา มีอยู่นั่นเอง วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมทั่วไป ดังนั้น การที่จะพิจารณาความหมายของวัฒนธรรมทางการเมืองได้อย่างถูกต้อง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึง วัฒนธรรมใหญ่ด้วยว่ามีสภาพเป็นอย่างไร มิฉะนั้น อาจจะทำให้เข้าใจผิดพลาดจากความเป็นจริงไปได้ เช่น สังคมใดที่มีวัฒนธรรมส่วนรวมเป็นแบบเน้นการใช้อำนาจ พ่อแม่เลี้ยงดูลูกแบบการลงโทษที่รุนแรง ครูลงโทษนักเรียนด้วยวิธีรุนแรงให้นักเรียนเกรงกลัว อยู่ในอำนาจมากกว่าเหตุผลผู้ได้บังคับบัญชา ถูกกดขี่โดยผู้บังคับบัญชา ประชาชนถูกจำกัดเสรีภาพโดยรัฐบาลผู้ปกครอง วัฒนธรรมทางการเมืองของสังคมแบบนี้ จะถูกระทบกระเทือนไปด้วยจะทำให้ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจทางการเมือง ประชาชนในประเทศนั้นก็เลยไม่กล้าแสดงความคิดเห็นทางการเมือง ทำให้ไม่มีความตื่นตัว ในการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง และไม่สนใจไม่เข้าใจ และไม่กล้าแสดงออกทางสิทธิและหน้าที่ที่แท้จริงของคนในทางการเมืองการปกครอง

ศุภวัฒน์ ธรรมวิมล (2546) ได้อธิบายต่อไปว่า ระบบการเมืองอาจเป็นเหตุหรือที่มาของวัฒนธรรมทางการเมืองได้ซึ่งหากระบบการเมืองมีความมั่นคงเข้มแข็งในหลักการที่ถูกต้อง ยึดมั่นในสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ประโยชน์ส่วนรวม และมีการส่งเสริมให้ใช้หลักการดังกล่าวในสังคมอย่างแพร่หลาย ก็จะมีส่งผลไปยังระบบของสังคมนั้น กล่าวคือจะเป็นการเสริมสร้างวิถีชีวิตที่พึงปฏิบัติต่อกันในการดำรงชีวิตร่วมกัน ซึ่งอาจจะกลายมาเป็นวัฒนธรรมทางการเมืองได้ ประชาชนอาจจะนำเอาหลักการเหล่านี้มาเป็นเครื่องมือนำทางหรือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนว่า ระบบการเมืองมีอิทธิพลในการสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองด้วย และเมื่อวัฒนธรรมทางการเมืองนั้นเป็นสิ่งที่ดีงาม ก็แสดงให้เห็นได้ว่าระบบการเมืองนั้น ก็เป็นสาเหตุที่มาแห่งวัฒนธรรม และนำไปสู่การเป็นวัฒนธรรมทางการเมืองที่ดี ซึ่งจะมีส่งผลให้สัมฤทธิ์ผลทางการเมืองนั้น เป็นระบบการเมืองที่ดีไปด้วย

แอลมอนด์ และพาวเวลล์ ให้คำจำกัดความวัฒนธรรมการเมืองไว้ว่า “วัฒนธรรมการเมือง คือ แบบอย่างของทัศนคติ (Attitude) และความโน้มเอียง ซึ่งบุคคลในฐานะสมาชิกของระบบการเมืองมีต่อการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับของทินพันธุ์ นาคะตะ (อ้างถึงใน จิตติมา ตรีริยะ, 2548) กล่าวว่า วัฒนธรรมทางการเมือง หมายถึง ค่านิยม ทัศนคติ และความเชื่อทางการเมือง ซึ่งเป็นมิติทางด้านจิตวิทยาสังคมและวัฒนธรรมของระบบการเมือง วัฒนธรรมทางการเมืองของระบบการเมืองหนึ่งๆ ย่อมเป็นผลผลิตทั้งของประวัติศาสตร์ของระบบการเมืองและประวัติชีวิตของมวลสมาชิกในระบบการเมืองนั้น ความโน้มเอียง หมายถึง ท่าทีที่จะมีการกระทำทางการเมืองแบบใดแบบหนึ่ง โดยที่จะต้องเข้าใจว่า จะถือว่าบุคคลมีอิสระเสรีในการกำหนดความโน้มเอียงของเขาไปทั้งหมดนั้นไม่ได้ เพราะมีประเพณีความทรงจำทางประวัติศาสตร์ บรรทัดฐานทางสังคมหลายอย่างที่เขาซึมซับมาใน

ตัวเขา โดยผ่านการขัดเกลาทางสังคม นอกเหนือไปจากแรงจูงใจ อารมณ์ความรู้สึก และอื่นๆ ที่เขามี ในฐานะบุคคล เป็นตัวร่วมกำหนดอยู่ด้วย ดังนั้น ในคำจำกัดความจึงมีข้อความว่า “บุคคลในฐานะสมาชิกของระบบการเมือง” กำกับอยู่ด้วยเพื่อแสดงว่าสิ่งที่สนใจวิเคราะห์ไม่ใช่ความโน้มเอียงส่วนบุคคลหากแต่เป็นความโน้มเอียงของบุคคลประเภทต่างๆ ในสังคมซึ่งมีฐานะเป็นข้อมูลทางสังคมมากกว่าที่จะเป็นข้อมูลทางด้านจิตวิทยาส่วนบุคคล

ดังนั้น การศึกษาวัฒนธรรมการเมือง จึงมิได้มุ่งที่ศึกษาโครงสร้างทางการเมือง แต่มุ่งตีความว่าคนมีความเชื่อ อย่างไรเกี่ยวกับโครงสร้างและพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความเชื่อเหล่านี้เองที่ให้ความหมายต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งสำหรับตัวเอง และผู้อื่น การศึกษาความเชื่อเหล่านี้จึงเป็นแนวทางที่อธิบายว่าทำไมมนุษย์จึงมีพฤติกรรมทางการเมืองออกมาในรูปแบบอื่นๆ จิตติมา ตรีริยะ (2548) จึงได้สรุปความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางการเมืองว่า วัฒนธรรมทางการเมืองของประเทศใดประเทศหนึ่งคือลักษณะการกระจายของความโน้มเอียงทางด้านความรู้ ความรู้สึก และการประเมินค่าต่อวัตถุทางการเมืองที่มีอยู่ในบรรดาสมาชิกของสังคมนั้น

โดยสรุป วัฒนธรรมทางการเมืองของประเทศใดประเทศหนึ่งคือลักษณะการกระจายของความโน้มเอียงทางด้านความรู้ ความรู้สึก และการประเมินค่าต่อวัตถุทางการเมืองที่มีอยู่ในบรรดาสมาชิกของสังคมนั้น

วัตถุทางการเมือง หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ของระบบการเมือง เช่น ฝ่ายบริหาร พรรคการเมือง เป็นต้น และทัศนคติของบุคคลเกี่ยวกับตนเองในฐานะผู้กระทำการทางการเมือง และทัศนคติต่อบทบาททางการเมืองของผู้อื่น

แอลมอนด์ และเวอร์บา (1965) ได้พยายามสร้างแนวทางในการวิเคราะห์วัฒนธรรมทางการเมือง โดยการพิจารณาความโน้มเอียงทางการเมืองส่วนต่างๆ ว่ามีวัตถุทางการเมืองอย่างไร แอลมอนด์แบ่งความโน้มเอียงทางการเมืองออกเป็น 3 ส่วน คือ ความโน้มเอียงทางด้าน การรับรู้ คือ ความรู้เกี่ยวกับระบบการเมือง ความโน้มเอียงทางด้านความรู้สึก คือ อารมณ์ เช่น ชอบ หรือไม่ชอบ และความโน้มเอียงทางการเมืองด้านการประเมินค่า คือ การตัดสินว่าดีหรือไม่ดี เป็นประโยชน์หรือไม่เป็นประโยชน์ ซึ่งการตัดสินนี้ใช้ค่านิยมข้อมูลข้อเท็จจริง และอารมณ์ความรู้สึกประกอบเข้าด้วยกัน

วัตถุทางการเมืองนั้น แอลมอนด์ แยกแยะออกเป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ บทบาทหรือโครงสร้างทางการเมืองเฉพาะอย่างผู้ที่แสดงบทบาททางการเมือง คือ ตนเอง และผู้อื่น ปัจจัยส่งออกของระบบการเมือง โดยสรุป แอลมอนด์ และเวอร์บา ใช้แนวทางในการค้นหาความโน้มเอียงทางการเมืองบุคคลโดยการสร้างตารางแบบความสัมพันธ์ระหว่างความโน้มเอียงทางการเมือง 3 ประเภท วัดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ บุคคลมีความรู้อะไรเกี่ยวกับประเทศชาติ และระบบการเมือง ประวัติความเป็นมา ขนาด ที่ตั้ง ลักษณะอำนาจ ฯลฯ บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง และบทบาททางการเมือง เกี่ยวกับผู้นำทางการเมืองทางเลือกทางนโยบายที่เข้าสู่ระบบการตัดสินใจทางการเมือง บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับปัจจัยนำออกของระบบการเมือง เช่น การบังคับใช้กฎหมายนโยบายโครงสร้างที่กระทำนี้ บุคคลที่ทำหน้าที่และการตัดสินใจในกระบวนการ และสุดท้ายคือ บุคคลมองตัวเองในฐานะสมาชิกของระบบการเมืองอย่างไร มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิ ภาระหน้าที่ ตลอดจนช่องทางในการที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อนโยบาย และยึดถืออะไรเป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจทางการเมือง (จิตติมา ตรีริยะ, 2548)

2.2.2 รูปแบบของวัฒนธรรมทางการเมือง

ดังที่ได้กล่าวก่อนหน้านี้ว่า แอลมอนด์ และเวอร์บา ได้ใช้ความโน้มเอียงของประชาชนในสังคมเป็นตัวจำแนกวัฒนธรรมทางการเมือง โดยแยกวัฒนธรรมทางการเมืองรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตัวแบบบริสุทธิ์ที่ แอลมอนด์ และเวอร์บา (1965) สร้างขึ้นมีการแบ่งวัฒนธรรมทางการเมืองออกเป็น 3 ประเภท กล่าวคือ วัฒนธรรมทางการเมืองแบบคับแคบ วัฒนธรรมทางการเมืองประเภทไพร่ฟ้า และวัฒนธรรมทางการเมืองประเภทมีส่วนร่วม ซึ่งหากแสดงลักษณะของความโน้มเอียงซึ่งปรากฏในวัฒนธรรมทางการเมือง 3 ประเภทนี้ โดยเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ทางการเมืองส่วนต่างๆ ก็จะได้ผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบรูปแบบวัฒนธรรมทางการเมือง 3 แบบ

ประเภท	ระบบ	Input	Output	ตนเอง
คับแคบ	-	-	-	-
ไพร่ฟ้า	1	-	1	-
มีส่วนร่วม	1	1	1	1

ที่มา: แอลมอนด์ และเวอร์บา (1965)

วัฒนธรรมทางการเมืองประเภทที่ 1 วัฒนธรรมทางการเมืองประเภทคับแคบ (Parochial Political Culture) คือ เมื่อคนในสังคมมีความโน้มเอียงน้อยมากต่อวัตถุประสงค์ทางการเมือง ทั้งในแง่การรู้จัก ความรู้สึก และการประเมินค่า ไม่ว่าจะเกี่ยวกับระบบการเมืองโดยทั่วไปหรือเกี่ยวกับสถาบัน บุคคลหรือประเด็นนโยบาย กล่าวคือ บุคคลแทบจะไม่มีความสัมพันธ์กับระบบการเมืองเลย เขาจะไม่คิดว่าการเมืองระดับชาติจะกระทบเขาได้ และเขาก็ไม่หวังว่าระบบการเมืองระดับชาติจะตอบสนองความต้องการอะไรของเขา วัฒนธรรมทางการเมืองแบบคับแคบมักจะปรากฏในสังคมที่ไม่มีการแบ่งแยกบทบาททางการเมืองออกจากบทบาทอื่น กล่าวคือ การเป็นหัวหน้าเผ่าเป็นการผสมบทบาทต่างๆ ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ ศาสนาเข้าไว้ด้วยกัน ดังนั้น ความโน้มเอียงทางการเมืองของคนในสังคมจึงแยกไม่ออกจากความโน้มเอียงทางสังคมหรือศาสนา แต่ในทางสังคมที่เริ่มมีการแบ่งแยกหน้าที่แล้ว ก็อาจยังคงมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบคับแคบอยู่ แต่จะเป็นในด้านความรู้สึกกับการประเมินค่ามากกว่าทางด้านการรับรู้

วัฒนธรรมทางการเมืองประเภทที่ 2 วัฒนธรรมทางการเมืองประเภทไพร่ฟ้า (Subject Political Culture) คือ เมื่อคนส่วนใหญ่ในสังคมรู้จักสถาบันทางการเมืองเฉพาะอย่าง และมีความรู้สึกต่อมันไม่ว่าในแง่บวกหรือลบอีกทั้งสามารถประเมินค่ามันว่าชอบธรรมหรือไม่ แต่เขามีความสัมพันธ์กับระบบการเมืองโดยทั่วไป และกับปัจจัยนำออกของมันเท่านั้น กล่าวคือ อยู่ในฐานะผู้รอรับผลจากระบบการเมืองโดยที่ไม่เข้าไปมีส่วนในการเสนอความต้องการของตนต่อระบบ แม้เขาจะเคารพเชื่อฟังระบบ แต่ก็มองว่าเขาเองแทบจะไม่มีอิทธิพลใดๆ ต่อระบบ คอยแต่จะรับผลกระทบ

จากระบบ เขาคือบุคคลที่รู้เรื่องราวเกี่ยวกับอำนาจรัฐและยอมรับมันหากแต่ไม่รู้ว่าตนเองเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยผ่านช่องทาง กลไก หรือสถาบันใด

วัฒนธรรมทางการเมืองประเภทที่ 3 วัฒนธรรมทางการเมืองประเภทมีส่วนร่วม (Participant Political Culture) คือ เมื่อคนในสังคมมีความรู้สึกเกี่ยวกับระบบการเมืองและส่วนต่างๆ ของมันมาก จะเป็นในทางบวกหรือทางลบก็ได้ และมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าไปมีบทบาททางการเมือง

อย่างไรก็ตาม ในสภาพความเป็นจริง ไม่มีสังคมใดที่จะมีวัฒนธรรมทางการเมืองเหมือนกันกับตัวแบบบริสุทธิ์ทีเดียว หรือมีวัฒนธรรมทางการเมืองอย่างเดียวกันทั่วสังคม สิ่งที่เป็นไปได้มากกว่าก็คือ การมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบผสม ดังนี้

วัฒนธรรมทางการเมืองแบบผสมแบบที่ 1 คือวัฒนธรรมแบบคับแคบ-ไพร่ฟ้า (Parochial-Subject) ในวัฒนธรรมทางการเมืองแบบนี้ ประชาชนพลเมืองกำลังเริ่มผูกพันน้อยลงกับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบคับแคบของท้องถิ่นของตน และเริ่มมีความจงรักภักดีขึ้นต่อสถาบันทางการเมืองปกครองส่วนกลาง แต่ความสำนึกว่าตนเองเป็นพลังทางการเมืองอย่างหนึ่ง ยังคงมีอยู่น้อย กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ มีการยอมรับนับถือและปล่อยให้สิทธิชนทางการเมืองทำการปกครองไปโดยตนไม่เข้าไปเกี่ยวข้องด้วย วัฒนธรรมทางการเมืองแบบนี้คือแบบที่ปรากฏมากในช่วงแรกๆ ของการรวมท้องถิ่นต่างๆ เป็นอาณาจักร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมัยโบราณ

วัฒนธรรมทางการเมืองแบบผสมแบบที่ 2 คือวัฒนธรรมแบบไพร่ฟ้า-มีส่วนร่วม (Subject-Participation) ในวัฒนธรรมการเมืองแบบนี้ประชาชนพลเมืองจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ พวกที่มีความเข้าใจถึงบทบาททางด้าน การนำเข้ามาและมีความรู้สึกไวต่อวัตถุประสงค์ทางการเมืองทุกชนิดและมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมทางการเมืองกับพวกที่ยังคงยอมรับในอำนาจของอภิสิทธิ์ชนทางการเมือง และมีความเฉื่อยชาทางการเมือง วัฒนธรรมทางการเมืองแบบนี้ปรากฏในยุโรปตะวันตก เช่น ฝรั่งเศส เยอรมนี และอิตาลี ในศตวรรษที่ 19 และต้นศตวรรษที่ 20 และประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศในปัจจุบันลักษณะสำคัญที่เป็นผลของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบนี้ก็คือ การสลับสับเปลี่ยนระหว่างรัฐบาลอำนาจนิยมกับรัฐบาลประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะคนในสังคมเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่มีวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม แม้เขาจะต้องการการปกครองแบบประชาธิปไตย แต่ในเมื่อคนส่วนส่วนใหญ่ยังคงมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบไพร่ฟ้า ยังคงนิยมการปกครองแบบอำนาจนิยมอยู่ บรรดาผู้ที่มีวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมจึงขาดความมั่นใจในความสำเร็จของการปกครองระบอบประชาธิปไตย วัฒนธรรมทางการเมืองแบบนี้มีผลทำให้เกิดความไม่มั่นคงในโครงสร้างทางการเมือง

วัฒนธรรมทางการเมืองแบบผสมแบบที่ 3 คือวัฒนธรรมแบบคับแคบ-มีส่วนร่วม (Parochial-Participant) เป็นวัฒนธรรมทางการเมืองซึ่งพบได้ในประเทศกำลังพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่แต่เดิมอำนาจของรัฐบาลกลางอ่อน มีท้องถิ่นต่างๆ ที่มีวัฒนธรรมแบบคับแคบดำรงอยู่มาก เมื่อจะเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นแบบสมัยใหม่ให้ประชาชนมีส่วนร่วม จึงเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรมใหม่กับวัฒนธรรมเก่าที่คับแคบ ปัญหาในกรณีนี้มิใช่แต่ปัญหาการสร้างความระบอบการปกครองที่ประชาชนจะเข้าร่วมทางการเมืองเท่านั้น แต่รวมถึงปัญหาในการสร้างโครงสร้างด้านปัจจัยนำออกหรือด้านการปกครองควบคู่กันไปด้วย รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองให้

สอดคล้องในสังคมเช่นนี้ ไม่มีสถาบันทางการเมือง เช่น ระบบราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยบุคคลที่จงรักภักดีต่อระบบเป็นตัวรองรับการสร้างสถาบันทางการเมือง ความผูกพันกับวัฒนธรรมท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมเฉพาะกลุ่มชนที่คับแคบจะเข้ามามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติภารกิจในโครงสร้างทางการเมืองการปกครองสมัยใหม่ทั้งทางด้านการเมือง เช่น พรรคการเมืองและทางด้านการปกครองคือระบบราชการ จนสถาบันเหล่านี้ขาดประสิทธิภาพในการทำหน้าที่ของมัน สิ่งที่ต้องกระทำในสภาพเช่นนี้ก็คือการพยายามดึงเอาสิ่งที่เหมาะสมจากวัฒนธรรมของท้องถิ่น หรือของกลุ่มชนมาเชื่อมต่อกับวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมมากกว่าการทำลายวัฒนธรรมท้องถิ่นลง

โดยการเปรียบเทียบวัฒนธรรมทางการเมืองทั้ง 3 แบบ จะทำให้เห็นลักษณะของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมชัดเจนขึ้นว่า ประกอบไปด้วย ความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของระบบการเมืองของตนเอง องค์กรประกอบต่อมาก็คือจะต้องมีความเข้าใจว่าตนเองสามารถมีส่วนร่วมได้ในการกำหนดผลจากระบบการเมือง (ทำให้วัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมต่างจากวัฒนธรรมทางการเมืองแบบไพร่ฟ้า) และองค์ประกอบสุดท้ายซึ่งต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่สองคือความกระตือรือร้นที่จะมีอำนาจกำหนดผลจากระบบการเมือง

2.2.3 วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น ในส่วนนี้จึงเป็นการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยจากความเห็นทางวิชาการของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ดังนี้

วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย หรือการมีจิตใจแบบประชาธิปไตย หมายถึง การมีทัศนคติความเชื่อที่มีเหตุผล มีการวิเคราะห์ วิจาร์ณ และมองโลกในแง่ความเป็นจริง ซึ่ง แดเนียล วิท (อ้างถึงใน จิตติมา ตริริยะ, 2548) กล่าวถึงทัศนคติแบบประชาธิปไตยว่า ได้แก่ การที่บุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนมนุษย์ มีความเชื่อว่าสิทธิผลเสรีภาพของมนุษย์เป็นสิ่งที่ควรหวงแหน การเมืองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับประชาชน สามารถเปลี่ยนแปลงรัฐบาลได้ เป็นระบอบการปกครองที่มีหลักการ และความมุ่งหมายที่ผูกพันอยู่กับประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน ระบอบประชาธิปไตยแบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ แบบที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข กับแบบที่มีประธานาธิบดีเป็นประมุข

หลักการสำคัญของระบอบประชาธิปไตย มีดังนี้

อำนาจอธิปไตยหรืออำนาจสูงสุดในการปกครองประเทศหรือเรียกว่าอำนาจอธิปไตยเป็นอำนาจอธิปไตยที่มาจากประชาชน และผู้ที่ได้รับอำนาจอธิปไตยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ

ประชาชนมีสิทธิที่จะมอบอำนาจการปกครองให้แก่การปกครองด้วยตนเอง โดยการออกเสียงเลือกตั้งบุคคลกลุ่มหนึ่งขึ้นมาเป็นผู้บริหารประเทศ ตามระยะเวลาและวิธีการที่กำหนดไว้ เช่น ทุก 4 ปี จะมีการออกเสียงเลือกตั้งผู้แทนของประชาชนพร้อมกันทั่วประเทศ

รัฐบาลจะต้องเคารพสิทธิและเสรีภาพมูลฐานของประชาชน เช่น สิทธิเสรีภาพในทรัพย์สินและการแสดงความคิดเห็น การรวมกลุ่ม เป็นต้น โดยรัฐบาลจะต้องไม่ละเมิดสิทธิเหล่านี้เว้นแต่เพื่อรักษาความคงของชาติหรือเพื่อสร้างสรรค์ความเป็นธรรมแก่สังคมเท่านั้น

ประชาชนทุกคนมีสิทธิเสมอภาคกัน ในการที่จะได้รับการบริการทุกชนิดที่รัฐจัดให้แก่ประชาชน

รัฐบาลถือกฎหมาย และความเป็นธรรมเป็นบรรทัดฐานในการปกครอง และในการแก้ปัญหาความขัดแย้งต่างๆ เพื่อความสงบสุขของประชาชน

ส่วน ทินพันธุ์ นาคะตะ (อ้างถึงใน ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2518) ได้สรุปถึงลักษณะของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยไว้ 8 ประการคือ ประการแรก คนส่วนใหญ่ในสังคมจะต้องมีอุดมคติร่วมกัน ยอมรับและสนับสนุนหลักการประชาธิปไตย ประการต่อมา ทั้งผู้นำและประชาชนจะต้องยึดมั่นในอุดมคติของประชาธิปไตย คือ เห็นความสำคัญและศักดิ์ศรีของบุคคลเชื่อมั่นในความเสมอภาคของบุคคล ประการต่อมา ต้องเคารพในกติกากฎของประชาธิปไตยที่กำหนดไว้ด้วยความตกลงร่วมกัน และมีข้อผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามกติกานั้น ประการต่อมา จะต้องมีความสนใจในกิจการของบ้านเมือง และสนใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสดงออกในขั้นพื้นฐาน (การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง) ประการต่อมา ต้องมีความสำนึกในหน้าที่พลเมืองของตน คือการปฏิบัติตามกฎหมาย การเสียภาษี การเป็นทหารปกป้องประเทศ ประการต่อมา ต้องเป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจผู้อื่น เพราะระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน ประการต่อมา ต้องรู้จักวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และสร้างสรรค์ในลักษณะที่เรียกว่าตีเพื่อก่อ และประการสุดท้าย ต้องมีบุคลิกภาพที่ไม่เป็นเผด็จการ โดยบุคลิกภาพที่เป็นเผด็จการในที่นี้คือการมอบความรับผิดชอบในทุกสิ่งทุกอย่างไว้ที่ผู้นำเพียงผู้เดียว การนิยมการใช้อำนาจเด็ดขาดโดยไม่ฟังความเห็น

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2518) อธิบายถึงอุดมคติที่เป็นประชาธิปไตย ซึ่งเกิดจากทัศนคติความเชื่อและค่านิยมทางการเมืองที่สนับสนุนระบอบการเมืองแบบประชาธิปไตยไว้ว่า ต้องมีความเชื่อมั่นในสติปัญญา เหตุผล และความสามารถของมนุษย์ ถ้าปราศจากเชื่อมั่นนี้ ก็คงจะไม่มีที่ยึดมั่นในหลักการว่าคนเราควรปกครองตนเองได้ ประการต่อมาคือต้องยึดมั่นในอุดมคติเกี่ยวกับความเป็นอิสระและเสรีภาพของมนุษย์ และประการสุดท้ายคืออุดมคติที่ว่า คนเราทุกคนเกิดมาเท่าเทียมกัน เสมอภาคกัน ในแง่ของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการได้รับความคุ้มครองโดยรัฐ

คณะอนุกรรมการพัฒนาประชาธิปไตย ได้เสนอความเห็นที่ว่าวัฒนธรรมทางการเมืองที่เอื้ออำนวยต่อการปกครองประชาธิปไตย ซึ่งต้องเร่งสร้างสรรค์ให้มีขึ้น มีดังนี้ (ศุภวัฒน์ ธรรมวิมล, 2546)

ประการที่ 1 การสร้างสรรค์และการกล่อมเกล้าให้คนไทย มีจิตใจทางการเมืองแบบประชาธิปไตย คือ มีความต้องการให้มีการปกครองในระบอบนี้มากกว่าการปกครองในระบอบอื่นๆ โดยยึดหลักการปกครองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน

ประการที่ 2 การสร้างสรรค์ให้พลเมืองมีความเชื่อมั่น และยึดมั่นในความสำคัญของศักดิ์ศรีของบุคคล จะต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคคล และในความเสมอภาคของมนุษย์ รวมทั้งรู้จักเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นในการพูด การเขียน การแสดงความคิดเห็นและการแสดงออก แม้ว่าสิ่งนั้นจะขัดแย้งกับความคิดเห็นของตนก็ตาม คนที่มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย จะต้องมีความอดกลั้นต่อความแตกต่าง ในความประพฤติของผู้อื่น ตราบใดที่บุคคลนั้นไม่ละเมิดศีลธรรมและสิทธิเสรีภาพของผู้ใด

ประการที่ 3 การสร้างพลเมืองให้เคารพกติกาของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย คือ การตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก โดยมีข้อผูกพันที่ต้องปฏิบัติตามจากทุกฝ่าย ขณะเดียวกันก็ให้ความคุ้มครองสิทธิของฝ่ายเสียงข้างน้อย เพื่อประกันว่าการแก้ปัญหาเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม และให้เป็นไปตามหลักการที่ว่าแต่ละคนมีเสียงเท่ากัน ส่วนบุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับเสียงข้างมาก จะถือว่าเป็นฝ่ายตรงข้ามกันหรือจะขจัดออกจากสังคมไม่ได้

ประการที่ 4 การสร้างสรรค์ให้พลเมืองสนใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมือง การปกครอง โดยติดตามข่าวสารของบ้านเมือง สนทนาลงถึงปัญหาของบ้านเมืองกับผู้อื่นและพยายามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือในการกำหนดนโยบายของทางราชการ

ประการที่ 5 การสร้างสรรค์ให้พลเมืองมีจิตสำนึกในหน้าที่พลเมืองของตน และมีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้นว่าปฏิบัติตามกฎหมาย และการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ยิ่งกว่านั้นยังต้องมีความเชื่อมั่นว่า การมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองของตนจะได้ผล

ประการที่ 6 การสร้างสรรค์ให้พลเมืองมองโลกในแง่ดี มีความไว้วางใจในผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตัวเจ้าหน้าที่หรือสถาบันของทางราชการ นับว่ามีความจำเป็นต่อความสำเร็จของการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยอยู่ไม่น้อย เพราะการเมืองเป็นเรื่องของความร่วมมือร่วมใจกัน แม้จะมีความขัดแย้งกันอยู่ก็ตาม ความสำเร็จของการดำเนินงานของสถาบันทางการเมืองต่างๆ ส่วนหนึ่งต้องอาศัยการมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ประการที่ 7 การสร้างสรรค์ให้พลเมืองรู้จักวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะต่อการใช้อำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติงานของทางราชการ เพราะถ้าปล่อยให้หนักการเมืองและข้าราชการทำอะไรก็ได้โดยไม่มีการคัดค้าน ควบคุมและตรวจสอบแล้ว อาจทำให้เหลิงอำนาจได้ง่าย

2.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมทางการเมือง และวัฒนธรรมทางการเมืองไทย

หลังจากที่นำเสนอแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมทางการเมือง และประเภทของวัฒนธรรมทางการเมืองในส่วนก่อนหน้านี้ ในส่วนนี้จะเป็นการนำเสนอว่า แท้จริงแล้ววัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนไทยเป็นอย่างไร โดยจะประกอบไปด้วยการนำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมทางการเมืองไทย และการนำเสนอลักษณะของวัฒนธรรมทางการเมืองไทย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

หากกล่าวในภาพรวมว่าวัฒนธรรมทางการเมืองมีที่มาจากอะไร ไม่จำกัดเฉพาะสังคมไทย คำอธิบายของ แอลมอนต์ (1960) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญคือระบบการเมือง ซึ่งจะมีความพยายามที่จะธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมทางการเมืองที่เอื้อต่อการคงอยู่ของระบบนั้นๆ อยู่ตลอดเวลา ผ่านการกล่อมเกลารวมทั้งทางการเมือง เช่น กรณีของการกล่อมเกลารวมทั้งทางการเมืองในยุคสมัยของพวก ฟาสซิสต์ และพวกนาซี

ชุนินารถ พูลดาวทอง (2549) ได้อธิบายเรื่องปัจจัยกำหนดวัฒนธรรมทางการเมืองไทย ว่าวัฒนธรรมทางการเมืองไทยนั้นจะแตกต่างไปจากวัฒนธรรมทางการเมืองของสังคมอื่นๆ เนื่องจากผลของพื้นฐานทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองที่มีมาแต่ประวัติศาสตร์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้วัฒนธรรมทางการเมืองของคนไทย มีลักษณะดังนี้

โครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดวัฒนธรรมทางการเมืองไทย โดยทางเศรษฐกิจสังคมไทย มีพื้นฐานดั้งเดิมเป็นสังคมเกษตรกรรม ในขณะที่คนส่วนน้อยสามารถผูกขาดผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่างๆ ในทางการเมือง เนื่องจากมีระบบการเมืองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นเวลานาน การเมืองเป็นเรื่องของชนชั้นสูง ไม่เกี่ยวข้องกับประชาชนทั่วไปในสังคม แล้วคนส่วนใหญ่ก็ยอมรับในความแตกต่างของคุณค่าความเป็นมนุษย์อย่างชัดเจน ด้วยการแบ่งชนชั้นทางสังคมลดหลั่นกันตามลำดับ ฉะนั้นโครงสร้างข้างต้นนี้ทำให้การเมืองการปกครองไทยมีพื้นฐานมาจากประวัติศาสตร์ มีผลต่อทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมของคนไทยส่วนใหญ่ต่อการยอมรับในอำนาจบังคับที่เหนือกว่า และความแตกต่างในฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของบุคคล

พุทธศาสนา บุคลิกภาพและอุปนิสัยของคนไทย คำสอนของพุทธศาสนามีผลต่อการกำหนดทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของคนไทย มาช้านานแล้ว หลักธรรมทางศาสนาจึงเป็นที่ตั้งและยึดเหนี่ยวทางจิตใจ เมื่อเผชิญกับความทุกข์ยากหรือความไม่เป็นธรรมในสังคมก็จะใช้หลักพุทธศาสนาในเรื่อง “กฎแห่งกรรม” เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว โดยเชื่อว่าตนต้องเป็นเช่นนี้ก็เพราะสร้างกรรมไว้ในชาติก่อน วันหน้าอาจจะดีขึ้นแล้วแต่ดวงหรือโชค ขึ้นอยู่กับว่าทำบุญทำกุศลมากน้อยเพียงไร ในการหลุดพ้นจากความทุกข์ ลักษณะดังกล่าวจึงทำให้คนไทยไม่ต่อสู้และเรียกร้องความถูกต้องชอบธรรม แต่จะเป็นผู้ยอมทนต่อสภาพปัญหา อย่างไรก็ตาม พุทธศาสนาก็มีส่วนสอดคล้องกับการสร้างประชาธิปไตย เช่น การให้ความสำคัญแก่คุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยเน้นความเท่าเทียมกัน การปราศจากชั้นวรรณะจากชาติกำเนิด เน้นการมีเสรีภาพ การใช้หลักเหตุผลในการพิจารณาตัดสินใจเรื่องต่างๆ ปรากฏในกาลามสูตร นอกจากนี้ เมื่อนำแนวคิดเรื่องกฎแห่งกรรมมาผนวกกับการสั่งสอนเล็งดูในครอบครัวไทยให้ยึดถือระบบอาวุโส ทำให้คนไทยขาดความเป็นตัวของตัวเอง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านอย่างใด ในลักษณะเช่นนี้เป็นอุปสรรคต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย

การครอบงำอำนาจทางการเมืองของระบอบราชการไทย ระบอบราชการไทยเป็นแหล่งที่มีพลังเข้มแข็งที่สุดอย่างหนึ่งในสังคมไทย ทั้งทางปัญญา ความคิด วิชาการในการปกครองและการบริหาร ตลอดจนเป็นเวทีทางการเมืองที่สำคัญของสังคมไทย คือ ระบอบราชการไทยจะดำเนินการตรวจสอบทางการเมืองที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกราชการอยู่เสมอ ในการตรวจสอบจะมีอิทธิพลเพื่อการปกป้องระบบราชการเอง และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองอยู่เสมอ ฉะนั้น การที่ระบบราชการเป็นสถาบันทางการเมืองที่ครองอำนาจและมีอิทธิพลต่อระบบการเมืองไทยเช่นนี้มีผลกระทบที่สำคัญต่อการพัฒนาทางการเมืองของประชาชนที่ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและเรียกร้องผลประโยชน์ใด ทำให้มีการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่จำกัด แล้วประชาชนก็จะวางเฉยไป จนการปกครองแบบเผด็จการก็กระทำได้ง่าย

การนำระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยมาใช้ในไทย ได้ทำให้ระบบความคิด ความเชื่อทางการเมืองของคนไทยแต่เดิมเป็นอย่างไร ในปัจจุบันก็เป็นแบบเดิมอยู่ ดังนั้น การจะให้ความคิดความเชื่อดังกล่าวหมดไป จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาระบบความคิด ความเชื่อใหม่โดยกระทำผ่านกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง ด้วยการผ่านสถาบันที่สำคัญในสังคม ได้แก่ สถาบันครอบครัว การศึกษา สถานที่ทำงาน สื่อมวลชน และพรรคการเมือง เป็นต้น

ส่วน ศุภวัฒน์ ธรรมวิมล (2546) ได้อธิบายไว้ว่า ระบบการเมืองอาจเป็นเหตุหรือที่มาของวัฒนธรรมทางการเมืองได้ซึ่งหากระบบการเมืองมีความมั่นคงเข้มแข็งในหลักการที่ถูกต้อง ยึดมั่นในสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ประโยชน์ส่วนรวม และมีการส่งเสริมให้ใช้หลักการดังกล่าวในสังคมอย่างแพร่หลาย ก็จะมีส่งผลไปยังระบบของสังคมนั้น กล่าวคือจะเป็นการเสริมสร้างวิถีชีวิตที่พึงปฏิบัติต่อกันในการดำรงชีวิตร่วมกัน ซึ่งอาจจะกลายมาเป็นวัฒนธรรมทางการเมืองได้ ประชาชนอาจจะนำเอาหลักการเหล่านี้มาเป็นเครื่องมือนำทางหรือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนว่า ระบบการเมืองมีอิทธิพลในการสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองด้วย และเมื่อวัฒนธรรมทางการเมืองนั้นเป็นสิ่งที่ดีงาม ก็แสดงให้เห็นได้ว่าระบบการเมืองนั้น ก็เป็นสาเหตุที่มาแห่งวัฒนธรรม และนำไปสู่การเป็นวัฒนธรรมทางการเมืองที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้สัมฤทธิ์ผลทางการเมืองนั้น เป็นระบบการเมืองที่ดีไปด้วย

ทินพันธ์ นาคะตะ (อ้างถึงใน ศุภวัฒน์ ธรรมวิมล, 2546) กล่าวว่าวัฒนธรรมทางการเมืองไทย เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรม กระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมของสังคม ภายใต้ระบบการปกครองแบบดั้งเดิม ซึ่งลักษณะสำคัญทางการเมืองของไทย ประกอบด้วย

ลักษณะที่ 1 อำนาจนิยม คนไทยส่วนใหญ่ชอบการใช้อำนาจเด็ดขาด เคารพเชื่อฟัง และอ่อนน้อมต่อผู้มีอำนาจ รวมทั้งอำนาจและความรับผิดชอบในทุกอย่างไว้ที่ผู้นำ จะเห็นการปกครองในทุกระดับ นับแต่ครอบครัวไปจนถึงระดับชาติ จะนิยมใช้อำนาจบังคับให้มีการปฏิบัติตามมากกว่าการใช้เหตุผล การทำงานจึงมีลักษณะสั่งการจากเบื้องบนลงล่างมา มากกว่าจะมีการริเริ่มจากเบื้องล่าง ยิ่งกว่านั้นคนไทยยังนิยมการใช้อำนาจอย่างเด็ดขาดด้วย ส่วนผู้น้อยจะต้องเกรงกลัว เคารพเชื่อฟัง อ่อนน้อมยอมจำนนต่อผู้มีอำนาจ มีหน้าที่รับคำสั่งและปฏิบัติตามเท่านั้น สังคมไทยชอบผู้นำที่มีความเก่งกล้าสามารถเป็นผู้นำอัคริณมาฆาที่ช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปได้

ลักษณะที่ 2 นิยมระบบเจ้านายกับลูกน้อง ในสังคมไทยคนส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มพวกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเสมอ ผู้นำผู้เป็นเจ้านาย ผู้มีอำนาจวาสนา ผู้มีบารมีต้องให้ความคุ้มครองและให้ผลประโยชน์แก่ลูกน้องได้ ส่วนลูกน้องต้องตอบแทนด้วยการสนับสนุนและให้บริการแก่เจ้านาย ความสัมพันธ์นี้จะมีในทุกหนทุกแห่ง เช่นความสัมพันธ์ทางการเมือง ในระบบพรรคการเมือง คนไทยจึงนิยมนับถือผู้มีอำนาจเพื่ออาศัยบารมีปกป้องผลประโยชน์ส่วนตัว ข้าราชการส่วนมากมีแนวโน้มที่จะสนใจรับใช้ผู้ใหญ่มากกว่าให้บริการประชาชน ประชาชนส่วนมากก็จะถือว่าข้าราชการนั้นเป็นเจ้านายของตน ตำแหน่งหน้าที่การงานมักถือเสมือนเป็นสมบัติส่วนตัว มีการยึดถือระบบพวกพ้อง เมื่อผู้เป็นหัวหน้าพ้นตำแหน่งไป บรรดาลูกน้องจะพากันแสวงหาเจ้านายคนใหม่ต่อไป ในสังคมไทย การเป็นเจ้าคนนายคนจึงได้รับการยกย่องนับถือมาก การอวยพรของผู้ใหญ่ในสมัยก่อนๆ ที่มีต่อเด็กๆ จึงมักเน้นว่าเมื่อโตขึ้นขอให้ได้เป็นเจ้าคนนายคน

ลักษณะที่ 3 ยึดมั่นในตัวบุคคลมากกว่าหลักการ นอกจากจะนิยมระบบเจ้านายกับลูกน้องแล้ว ความสัมพันธ์และการช่วยเหลือกันเป็นการส่วนตัว ยังมีความสำคัญมากในการประกอบกิจกรรมเกือบทุกอย่าง การรวมกลุ่มในทางการเมืองหรือสังคม จึงต้องอาศัยบุคลิกภาพของผู้นำเป็นหลัก ยิ่งกว่านั้นคนไทยยังเป็นผู้เล็งผลเลิศในทางปฏิบัติ มากกว่าจะยึดมั่นในอุดมการณ์ กล่าวคือ จะสนใจกับสิ่งที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมหรือสภาพความเป็นจริงได้ไม่ยาก

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องที่ทำไม่ได้หรือให้ผลประโยชน์แก่ตนอย่างชัดเจน เช่น การนิยมเข้าข้างผู้ชนะ เป็นต้น จึงมีการยึดมั่นในตัวบุคคลมากกว่าระบบอุดมการณ์ หลักการ เหตุผล

ลักษณะที่ 4 มีการจัดลำดับฐานะในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระบบเจ้าขุนมูลนายทำให้มีการแบ่งชั้นวรรณะกันระหว่างคนไทย ทำให้คนไทยมีสิทธิไม่เท่าเทียมกันถือว่าทุกคนต้องรู้จักที่ต่ำที่สูง ไม่ควรตีเสมอผู้ใหญ่ คนไทยยึดถือสิ่งที่ติดตัวคนมา เช่น ชาตวิบัติ วิทยุติ คุณวิบัติ มากกว่าความสำเร็จของบุคคล บุคคลผู้มีคุณสมบัติเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้ใหญ่ที่ผู้น้อยต้องเคารพ เชื่อฟัง ยกย่อง คนไทยจะยกย่องนับถือผู้ที่เกิดมาในตระกูลสูง ยกย่องความเป็นผู้ใหญ่ คือ ผู้มีฐานะตำแหน่งทางสังคมสูง มีอายุมาก เพราะถือว่ามีประสบการณ์ในชีวิตมากย่อมฉลาด การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งในวงราชการรวมทั้งดำรงตำแหน่งการเมือง จึงมักถืออาวุโสมากกว่าผลงานและความสามารถ ยิ่งกว่านั้น คนไทยยังนิยมยกย่องผู้ที่ผ่านการศึกษาสูงมากกว่าจะสนใจในความรู้ที่แท้จริงของบุคคล ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร จึงเป็นใบเบิกทางที่ดีในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวบุคคล การยึดมั่นในค่านิยมเหล่านี้ทำให้คนไทยยอมรับในเรื่องความเสมอภาคของบุคคลได้ยาก ทั้งในหลักการและในทางปฏิบัติ

ลักษณะที่ 5 ความเป็นอิสระนิยม คนไทยรักความเป็นอิสระ ชอบทำอะไรโดยลำพังตนเอง ไม่อยากให้ใครมายุ่งเกี่ยวกับตนมากนัก ไม่ชอบการถูกบังคับหรือตกอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของคนอื่น คนไทยส่วนมากขาดกฎระเบียบในการดำเนินชีวิต ไม่ชอบอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือกฎหมายของสังคม ไม่ค่อยมีระเบียบวินัย ความพยายามในการดึงคนมาอยู่ในวินัยเสียบ้าง สะท้อนให้เห็นความจริงในเรื่องนี้ เช่น การบังคับให้สวมเครื่องแบบตั้งแต่นักเรียนไปจนถึงข้าราชการ การบังคับให้คนอยู่ในวินัยจะได้ผลเฉพาะต่อหน้า หากลับหลังก็จะละเมิดกัน เพราะชอบอยู่อย่างสบาย เข้าทำนองทำอะไรตามใจคือไทยแท้ ยิ่งไปกว่านั้นคนไทยยังไม่ชอบการรวมกลุ่ม โดยถือหลักต่างคนต่างอยู่ การรวมกลุ่มในทางการเมืองเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งจึงเป็นไปได้ยาก ความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมจึงมีน้อย

ลักษณะที่ 6 การยึดมั่นในประเพณีดั้งเดิม คนไทยจำนวนไม่น้อยยังยึดมั่นในค่านิยม ทศนคติ และประเพณีแบบเก่าๆ กล่าวคือ ยังเชื่อถือในเรื่องไสยศาสตร์ ของขวัญและโชคลางอยู่ จึงมักฝากอนาคตไว้กับโชคชะตา สิ่งเหล่านี้เป็นที่พึ่งทางใจ หรือความหวังของชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อประสบปัญหาหรือความเดือดร้อน จึงเป็นการยากที่คนไทยโดยทั่วไปจะยึดหลักเหตุผลหรือมองโลกตามความเป็นจริง โดยทั่วไปแล้วคนไทยส่วนใหญ่ มักมีแนวโน้มที่จะมีลักษณะอนุรักษนิยม จะสนใจในพิธีกรรมมากกว่าการทำงานให้บรรลุผลอย่างจริงจัง ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงและการเสี่ยง ตัวอย่างของพฤติกรรมเหล่านั้น เช่น การปรึกษาหมอดู รวมทั้งถือว่าการเมืองเป็นเรื่องของหลวง ประชาชนทั่วไปไม่ควรมีส่วนเกี่ยวข้อง ยิ่งกว่านั้นคนเหล่านี้ก็ยังมีความคิดอ่านค่อนข้างแคบ คือ ยังผูกพันต่อกลุ่มเดิมๆ ของตน เช่น ท้องถิ่นสถาบัน หรือพวกพ้องของตนมากกว่าตัวสังคมส่วนรวม

ลักษณะที่ 7 ความเฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้นหรือสนใจต่อกิจกรรมทางการเมือง คนไทยโดยทั่วไป จะพอใจในสถานภาพที่เป็นอยู่ของตนเอง จะยอมรับสภาพที่เสียเปรียบของตนเอง โดยถือว่าตนมีบุญวาสนาหรือโชคชะตาอยู่เพียงแค่นั้น เป็นกรรมเก่าของตนเองจึงไม่ชอบกระตือรือร้นทำงานเท่าที่จำเป็นในการครองชีพเท่านั้น ส่วนใหญ่จะชอบความสะดวกสบาย และสนใจกับอบายมุข

ต่างๆ แต่จะไม่ชอบจริงจังกับชีวิตและงาน ขาดการมุ่งในเรื่องความสำเร็จของงาน ชอบความรื่นเริง สนุกสนาน เช่น ในพิธีกรรมทางศาสนายิ่งกว่า คนส่วนใหญ่ถือว่าการแก้ปัญหาเป็นเรื่องของชนชั้นปกครอง จึงสนใจเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองน้อย การเลือกตั้งแต่ละครั้งมีผู้ใช้สิทธิน้อย

ลักษณะที่ 8 ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มองโลกในแง่ร้าย และขาดความไว้วางใจผู้อื่น คนไทยจำนวนมากมักขาดความเชื่อมั่นตนเองในการแก้ไขปัญหา หรือเอาชนะสิ่งแวดล้อมหากต้องเผชิญกับภัยธรรมชาติ ความอดอยาก โรคภัยไข้เจ็บ และหากถูกเอาเปรียบจากกลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพล หรือผู้ใช้อำนาจเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจะต้องแสวงหาคำแนะนำ ไม่คิดว่าความทุกข์ยากต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองจะมีทางแก้ไข แทนที่จะขอให้ผู้มีอำนาจศักดิ์สิทธิ์มาช่วย มักหวาดระแวงไม่ไว้วางใจคนอื่นที่เป็นคนนอกจะไว้วางใจคนในกลุ่มของตน และช่วยปกป้องหรือมองข้ามความไม่ดีไม่งามของบุคคลเหล่านั้น แต่ในทางการเมืองแล้วมักจะมอบความไว้วางใจให้กับตัวผู้นำ ในขณะที่บรรดาผู้นำกลับขาดความศรัทธาและความไว้วางใจในประชาชน โดยคิดว่าหากสิ้นตนเสียแล้วสังคมจะอยู่ไปไม่ได้ทีเดียว สิ่งดังกล่าวนี้เป็นผลมาจากทัศนคติแบบอำนาจนิยมนั่นเอง

ลักษณะที่ 9 การรักสงบและการประนีประนอม คนไทยส่วนใหญ่นิยมรักสงบ ไม่นิยมความรุนแรง การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่วนใหญ่ จึงเป็นไปอย่างสงบค่อยเป็นค่อยไปโดยไม่มี การเสียเลือดเสียเนื้อมากนัก คนไทยมักหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง มีความอดทนต่อการเอาเปรียบ นิสัยถ่อมตน เกรงใจผู้อื่น รวมทั้งความสุภาพทำให้คนไทยไม่ชอบวิพากษ์วิจารณ์ คัดค้านผู้อื่นต่อหน้า ต่อตา ยิ่งกว่านั้น การยึดหลังทางสายกลาง แม้จะมีส่วนดีที่ช่วยให้คนไทยรู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว ชอบประนีประนอมมากกว่าการหักหาญน้ำใจกัน แต่ก็มีอยู่เสมอที่นำเอาหลักนี้มาใช้ในทางที่ผิดเป็น ผลให้ไม่มีการตัดสินใจที่เด็ดขาดอย่างหนึ่งอย่างใดลงไป จึงทำให้การตัดสินใจแก้ปัญหาใดๆ ทำได้ยาก

ส่วน กมล สมวิเชียร (2516) อธิบายวัฒนธรรมทางการเมืองไทยโดยเริ่มจากอธิบาย วัฒนธรรมของสังคมไทยว่าวัฒนธรรมไทย มีลักษณะเป็น “ลัทธิปัจเจกชนนิยม” ผสมกับลักษณะที่ต้องมีลำดับฐานะในสังคม หรือลักษณะ การเคารพอาวุโสแบบยอมรับอำนาจ สอดคล้องกับที่ พิษณุ สมพงษ์ (อ้างถึงใน หนูศักดิ์ เล็กอุทัย, 2547) ได้กล่าวไว้ว่า โครงสร้างทางสังคมไทยในอดีตแบ่งกว้างๆ ได้เป็น 2 ชั้น คือ พวกขุนนาง ข้าราชการที่เป็นชนชั้นปกครอง หรือผู้นำทางการเมือง และกลุ่มข้าราชการผู้น้อย พ่อค้าประชาชน ชาวนา ไพร่ ทาส ในอดีตนั้นพวกไพร่ทุกคนจะต้องขึ้นทะเบียนกับขุนนางศักดินาต่างๆ และกลุ่มชนชั้นนำหรือกลุ่มชนชั้นปกครองซึ่งมีฐานันดรเหนือกว่าและมีทั้งอำนาจและอิทธิพลเหล่านี้ สามารถบันดาลคุณบันดาลโทษ หรืออาจถึงกับขึ้นชีวิตตายอนาคตของประชาชนได้

พุทธศาสนาและแนวโน้มนิยม โดยพุทธศาสนากับแนวโน้มนิยมของค่านิยมเป็น วัฒนธรรมทางการเมืองอย่างหนึ่งของคนไทย เพราะมีการนำเอาพระพุทธานุภาพมาตีความ หรือมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต จึงทำให้มีอิทธิพลต่อระบบความเชื่อ ค่านิยมของชาวบ้าน ที่ประกอบไปด้วยเรื่อง “เทวดา-มนุษย์-สัตว์” โดยถือว่าสภาพทั้ง 3 นี้ เกิดจากบุญ และในแต่สภาพยังแบ่งออกเป็นลำดับชั้นแยกย่อยลงไปอีก ซึ่งการที่จะอยู่ในชั้นไหน อย่างไร จึงเป็นเรื่องของบุญ ซึ่งส่งผลให้สถานภาพของคนในสังคมไทยถูกสมมติไว้ในใจ ลักษณะเช่นนี้ ทำให้เกิดการสนับสนุนโครงสร้างแบบมีลำดับชั้น ทำให้ความสัมพันธ์ออกมาในรูปของนายกับบ่าว อีกทั้งเรื่องคำสอนที่ยึดมั่นอยู่กับเรื่องของกตัญญูตา ความเคารพบนอบต่อผู้ใหญ่ซึ่งส่งผลให้เกิดสภาพทางชนชั้นในสังคม จึงทำให้เกิดสภาพทางสังคมชั้นสองขั้ว คือ ระหว่างคนที่เป็นคนรักอิสระ เสรี และขั้วที่นิยมอำนาจ

จากลักษณะอำนาจนิยมทางวัฒนธรรมทำให้เกิดระบบการเมืองแบบอำนาจนิยม และวัฒนธรรมทางการเมืองแบบไทยไม่เอื้ออำนวยต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบตะวันตก แต่ใน กมล สมวิเชียร (อ้างถึงใน หนูศักดิ์ เล็กอุทัย, 2547) ได้กล่าวว่าสมมติฐานบางประการที่เคยมีอยู่ โดยเฉพาะในส่วนของที่เกี่ยวกับจุดอ่อนของสังคมไทยได้ถูกล้มล้างไปโดยเหตุการณ์ในเดือนตุลาคม 2516

นอกจากนี้ ทิวากร แก้วมณี (2551) ยังได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางการเมืองของประเทศไทยไว้ ดังนี้

ประเทศไทยอยู่ในกระแสแห่งการเปลี่ยนผ่านเมื่อ 20 ปีที่ผ่านมา คนไทยมีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบไพร่ฟ้ามากกว่าแบบมีส่วนร่วม จึงทำให้เกิดผลคือ การเมืองไทยถูกครอบงำด้วยข้าราชการและทหารติดต่อกันมาตั้งแต่สมัยหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทำให้เกิดวัฒนธรรมทางการเมืองใหม่ ในช่วงปี 2500 เป็นต้นมา การพัฒนาเศรษฐกิจทำให้เกิดกลุ่มคนใหม่ในสังคมไทย เป็นคนที่เติบโตกับระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม และการพัฒนานี้เองทำให้เกิดกลุ่มคนใหม่ในสังคม กลุ่มคนใหม่ในสังคมไทยนี้ได้รับผลกระทบจากการเมืองมาก เนื่องจากการถูกให้ออกาสในทางการเมืองในระดับสูง จึงทำให้มีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น

เหตุการณ์ข้างต้นทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมทางการเมืองในเมืองและในชนบท เป็นเพราะความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเกิดขึ้นในเมืองรวดเร็วกว่าในชนบท ทำให้การพัฒนาทางเศรษฐกิจกระจุกตัวอยู่แต่ในเมืองทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัฒนธรรมทางการเมืองของชนบทและเมืองมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงของชุมชนชนบท ในหลายๆ ส่วนของชนบทได้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการเมืองของชนบทได้เปลี่ยนแปลงไป ตามการคุกคามของเมืองใหญ่เป็นลำดับ ทำให้วัฒนธรรมทางการเมืองในชนบทเกิดการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น วัฒนธรรมแบบไพร่ฟ้าซึ่งเป็นวัฒนธรรมทางการเมืองแบบดั้งเดิมของไทยจึงไม่สามารถอยู่รอดได้ และในท้ายที่สุด สิ่งที่เกิดขึ้นในสังคมไทยคือ มีแนวโน้มการเกิดวัฒนธรรมการยอมรับการสร้างอาณาจักรทางการเมืองโดยระบบเครือญาติแบบกึ่งการปกครองแบบ City State เช่น การครอบงำทางการเมืองโดยสมาชิกของตระกูลนักการเมืองสำคัญๆ

ทิวากร แก้วมณี (2551) ได้อธิบายเจาะจงมากขึ้นว่าวัฒนธรรมทางการเมืองของชนชั้นกลางไทยในปัจจุบันมีลักษณะ ดังนี้

ชนชั้นกลางมีความคิดว่าสังคมที่ดีต้องเป็นสังคมที่ “มีหัวมีก้อย” หรือเป็นสังคมที่มีลำดับชั้นทางสังคมอย่างชัดเจน และผูกพันสิทธิของแต่ละคนพอสมควร ทั้งคนชั้นกลางส่วนใหญ่ยังคิดว่า ความไม่เสมอภาคเป็นธรรมชาติของทุกสังคม อีกทั้งยังเป็นเงื่อนไขทำให้สังคมสงบสุขอีกด้วย

คนชั้นกลางไทยยังรับเอาคติ “ความสงบเรียบร้อย” จากสมัยสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาแต่นิยามของความสงบเรียบร้อยก็ค่อยๆ แปรเปลี่ยนไปโดยให้มีความสอดคล้องกับโลกทัศน์ของคนชั้นกลาง โดยที่คนชั้นกลางไม่ค่อยเดือดร้อนกับความปั่นป่วนวุ่นวายทางการเมืองมากนัก トラบที่ความปั่นป่วนวุ่นวายนั้นถูกจำกัดขอบเขตให้อยู่นอกปริมณฑลของชนชั้นกลาง โดยสิ่งที่อาจกระทบต่อ “ความสงบเรียบร้อย” ในทัศนะของคนชั้นกลางคือ สิ่งที่อาจกระทบต่อวิถีชีวิตของคนชั้นกลางเอง

คนชั้นกลางไทยเชื่อในรัฐบาลที่เป็นอาญาสิทธิ์ และอำนาจนิยม โดยที่อำนาจอาญาสิทธิ์คืออำนาจที่ได้รับการรับรองโดยกฎหมาย แต่อำนาจที่เป็นอาญาสิทธิ์ซึ่งคนชั้นกลางไทยยอมรับนี้ควรมีลักษณะอำนาจนิยมด้วย หมายความว่าพึงใช้อำนาจที่ได้ขาดเฉียบพลันในการแก้ปัญหา

ความไพบูรณ์ทางเศรษฐกิจ เป็นความมุ่งหวังสูงสุดในวัฒนธรรมทางการเมืองของคนชั้นกลาง โดยที่ความไพบูรณ์ทางเศรษฐกิจนี้ เป็นเพียงทรัพย์สินและการและความมั่งคั่งทางวัตถุ การเมืองหรือการจัดสรรแบ่งทรัพยากรมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือการสร้างความไพบูรณ์ดังกล่าว

คนชั้นกลางสมัยใหม่มีความเชื่อว่า เทคโนโลยีสมัยใหม่ๆ สามารถแก้ไขปัญหาสังคมต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด หรือเกือบทั้งหมด การลงทุนกับเทคโนโลยีโดยตัวมันเองย่อมมีความก้าวหน้าในทัศนะของคนชั้นกลาง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือคนชั้นกลางมีความเชื่อในศักยภาพของมนุษย์น้อย

2.2.5 สรุปแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมทางการเมือง

จากแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมทางการเมืองที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้นี้ทั้งหมด ทำให้ทราบว่าวัฒนธรรมทางการเมืองหมายถึงทัศนคติที่บุคคลในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการเมืองมีต่อตนเอง ต่อสังคมและสถาบันการเมืองของตนเอง อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในทางการเมืองเสมอ และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นไปเพื่อศึกษาว่าวัฒนธรรมของสังคมไทยมีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองหรือไม่ ดังนั้น การจำแนกวัฒนธรรมทางการเมืองของ แอลมอนต์ และเวอร์บา ซึ่งจำแนกวัฒนธรรมทางการเมืองออกเป็น 3 แบบบริสุทธิ์จึงเป็นกรอบแนวคิดที่ผู้เขียนเห็นว่าเห็นสอดคล้องที่สุดกับการศึกษาครั้งนี้

2.3 แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ

เนื่องจากความสนใจของผู้เขียนในที่นี้อยู่ที่ประเด็นว่าวัฒนธรรมองค์การของประชาชนในท้องถิ่น มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ โดยผู้เขียนเชื่อว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เหมือนกับองค์การหนึ่ง โดยสมาชิกองค์การไม่ใช่เพียงแค่มูลนิธิขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ถ้าในทางทฤษฎีองค์การอธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อพฤติกรรมสมาชิกองค์การได้ วัฒนธรรมของประชาชนก็น่าจะมีผลต่อการมีส่วนร่วมได้เช่นกัน ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรที่จะใช้กรอบการพิจารณาของวัฒนธรรมองค์การที่มีการศึกษากันไว้ในทางทฤษฎีองค์การมาเสริมในการอธิบายการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ดังนั้น ในที่นี้จึงขอนำเสนอแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ ว่าวัฒนธรรมองค์การคืออะไร ในทางวิชาการทางด้านทฤษฎีองค์การมีมุมมองต่อวัฒนธรรมองค์การอย่างไร วัฒนธรรมองค์การมีบทบาทอย่างไรต่อองค์การได้บ้าง และสุดท้ายเป็นแนวทางในการศึกษาและวัดค่าวัฒนธรรมองค์การที่ผู้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การก่อนหน้านี้นำใช้ในการศึกษา ซึ่งประเด็นต่างๆ มีรายละเอียด ดังนี้

2.3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

จากการสำรวจหนังสือและบทความในวารสารวิชาการที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมในช่วงก่อนปี 1980 พบว่ามีการกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การไม่มาก ผลงานที่ดีที่สุดพิมพ์ในช่วงนี้มักกล่าวถึงวัฒนธรรมของสังคม หรือของประเทศ ว่าเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารงาน หรือเข้ามามีอิทธิพลต่อ

องค์การอย่างไร แต่ข้อสังเกตอย่างหนึ่งที่พบคือ นักวิชาการที่กล่าวถึงวัฒนธรรม หรือวัฒนธรรมองค์การในช่วงเวลานี้ มักกล่าวถึงวัฒนธรรม หรือวัฒนธรรมองค์การโดยไม่ได้รับความหมายไว้ว่า วัฒนธรรม หรือวัฒนธรรมองค์การหมายถึงอะไร ซึ่งเป็นไปตามข้อสังเกตของ เอจีเฟรูก กับโบดเดวิน (1970) ซึ่งทำให้เข้าใจได้ว่าในช่วงเวลานี้ วัฒนธรรมองค์การยังมีสถานะเป็นแนวคิดใหม่ เป็นปัจจัยใหม่ที่ถูกนำเข้ามาอธิบายปรากฏการณ์ในองค์การเมื่อไม่สามารถที่จะอธิบายด้วยปัจจัยอื่นได้

สำหรับกรอบแนวคิดที่นักวิชาการที่ศึกษาเรื่องวัฒนธรรม และวัฒนธรรมองค์การใช้ในการมองวัฒนธรรม เป็นกรอบแนวคิดที่มองว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นมีอิทธิพลต่อความคิด และพฤติกรรมของบุคคล แต่ส่วนที่ต่างกันในแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านคือความคิดหรือพฤติกรรมที่นักวิชาการแต่ละท่าน หรือแต่ละกลุ่มต้องการอธิบาย

จากจุดยืนทางความคิดว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความคิด และพฤติกรรมของสมาชิกองค์การ นักวิชาการที่สนใจศึกษาวัฒนธรรม หรือวัฒนธรรมองค์การได้อธิบายผลที่วัฒนธรรมมีต่อความคิด และพฤติกรรมของสมาชิกองค์การในเรื่องต่างๆ ได้แก่ วิธีการบริหารงานโดยทั่วไป การตัดสินใจในองค์การ การกำหนดโครงสร้างองค์การ และการเปลี่ยนแปลงองค์การ

การศึกษาที่อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างวัฒนธรรมกับวิธีการบริหารงานขององค์การ ได้แก่ ผลการศึกษาของ วิลคอกซ์ (1968) ซึ่งได้พิสูจน์ให้เห็นว่าวัฒนธรรมของสังคมอเมริกันส่งผลต่อทฤษฎีองค์การ ทำให้องค์การมีแนวคิดการบริหารงานแบบเป็นลำดับขั้น แนวคิดของ พิวจ์ และคนอื่นๆ (1969) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมของสังคมที่องค์การตั้งอยู่จะเป็นบริบทของการบริหาร ทำให้การบริหารองค์การในแต่ละสังคมมีความแตกต่างกันไปตามทำเลที่ตั้ง นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดของ เนคานดี (1975) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมของสังคมจะมีผลต่อแนวทางการบริหาร และความต้องการของแต่ละสังคม

การศึกษาที่อธิบายว่าวัฒนธรรมส่งผลอย่างไรต่อการตัดสินใจในองค์การ ได้แก่ ผลงานของ เคอร์แนน กับชเคด (1972) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารองค์การของแต่ละสังคม เพื่อเปรียบเทียบว่ามีความต้องการข้อมูลก่อนการตัดสินใจ มากน้อยต่างกันไปในแต่ละสังคม ผลการศึกษาของ ปาสคาล (1978) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบการบริหารขององค์การญี่ปุ่น กับองค์การอเมริกัน แล้วได้พบว่าการบริหารขององค์การในสองสังคมนี้ มีการสื่อสารและการตัดสินใจที่ต่างกันไป นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษาของ คัมมิงส์ กับชมิคท์ (1972) ซึ่งได้ผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมของสังคม มีอิทธิพลต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และการตัดสินใจเช่นเดียวกัน

การศึกษาที่อธิบายว่าวัฒนธรรมส่งผลต่อการกำหนดโครงสร้าง ได้แก่ ผลการศึกษาของ พีเตอร์สัน กับแกร์ริสัน (1971) ซึ่งขยายความเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระบบการผลิตขององค์การกับโครงสร้างองค์การ โดยอธิบายว่าความสัมพันธ์ระหว่างสองสิ่งนี้ มีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรแทรกซ้อนอยู่ตรงกลาง นอกจากนี้ ยังมีผลงานของ ปีเตอร์ (1969) ซึ่งตั้งข้อสังเกตว่าโครงสร้างองค์การที่มีการกระจายอำนาจนั้นเป็นโครงสร้างที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของสังคมอเมริกัน

นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษา หรือแนวคิดที่อธิบายถึงผลที่วัฒนธรรมมีต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ ได้แก่ แนวคิดของ แอลดริช (1979) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่เป็นบริบททางสังคมและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การหรือแนวคิดของ สก็อตต์ (1967) ซึ่งมองว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นอุปสรรคของการเปลี่ยนแปลงองค์การ และแนวคิดของ

ลอร์เรนซ์, โคลดนี, และ เดวิส (1977) ซึ่งเสนอว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การไปสู่โครงสร้างแบบ Matrix นั้นจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อได้เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การไปสู่วัฒนธรรมแบบ Matrix ด้วย

การศึกษาวัฒนธรรม หรือวัฒนธรรมองค์การ นอกจากจะอธิบายอิทธิพลที่วัฒนธรรมองค์การมีต่อองค์การแล้ว ยังมีแนวคิดที่อธิบายว่าอะไรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งพบว่ามีความคิดที่อธิบายวัฒนธรรมองค์การโดยวัฒนธรรมของสังคม ได้แก่ แนวคิดของ เคลลี กับริสเซอร์ (1973) และแนวคิดของ โออูจิ กับเจเกอร์ (1978) นอกจากนี้ ยังมีคำอธิบายวัฒนธรรมองค์การในฐานะที่เป็นผลจากการเรียนรู้ของกลุ่มสมาชิกองค์การ ได้แก่ แนวคิดของ สก็อตต์ (1967) และแนวคิดของ ดันแคน (1978) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรม และวัฒนธรรมองค์การเป็นผลจากการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการทางชีวภาพของมนุษย์

ในช่วงปีค.ศ. 1980-1990 เป็นช่วงเวลาที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม และวัฒนธรรมองค์การมากขึ้น มีการแตกประเด็นในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การมากขึ้น ทั้งผลที่วัฒนธรรมองค์การ และสิ่งที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ เมื่อสำรวจการให้นิยามความหมายของวัฒนธรรมองค์การในช่วงเวลานี้แล้ว พบว่ายังคงให้นิยามวัฒนธรรมองค์การไปในทางที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ นิยามว่าวัฒนธรรมองค์การเป็น ค่านิยม บรรทัดฐาน หรือกรอบแนวคิดรูปแบบอื่นๆ ที่กำหนดความคิด และพฤติกรรมของบุคคล อย่างไรก็ตาม การให้นิยามกับวัฒนธรรมองค์การก็ไม่ได้เป็นไปในทางเดียวกันทั้งหมด ดังจะเห็นได้จากข้อสังเกตของ ซาธ (1983) ว่าการพิจารณาวัฒนธรรมองค์การในแวดวงวิชาการนั้น พิจารณาวัฒนธรรมองค์การจากมุมมองที่ต่างกัน 2 มุมมอง ได้แก่ มุมมองของกลุ่ม Cultural Adaptionist ซึ่งมองวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นผลจากการปรับตัวของบุคคล และกลุ่มบุคคล อีกมุมมองหนึ่งเป็นมุมมองของกลุ่ม Ideational School ซึ่งมองวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นสิ่งที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน

นอกจากจะมีการเสนอนิยามของวัฒนธรรมองค์การแล้ว ยังมีความพยายามในการเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การประกอบไปด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง ซึ่งความพยายามนี้ ได้ทำให้ขอบเขตของการศึกษาวัฒนธรรมองค์การชัดเจน และกว้างขวางออกไป ทั้งนี้ เพราะเมื่อได้มีการระบุว่าจะอะไรอยู่ในขอบข่ายของวัฒนธรรมบ้าง ก็ทำให้ผู้ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การสนใจศึกษาเรื่องนั้น โดยนักวิชาการที่เสนอความคิดที่ทำให้เรื่ององค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การถูกจัดระเบียบและแยกแยะได้ชัดเจนขึ้น คือ ซายน์ ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่แยกเป็นชั้นได้ 3 ชั้น ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์และพฤติกรรม ค่านิยม (ซึ่งเป็นฐานของพฤติกรรม ที่สังเกตได้ยากกว่าพฤติกรรม) และสมมติฐาน (ซึ่งเป็นฐานของค่านิยม ที่สังเกตได้ยากเช่นเดียวกัน)

ความสนใจในเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มากขึ้นทำให้นักวิชาการนำประเด็นวัฒนธรรมองค์การไปใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ในองค์การในเรื่องต่างๆ ได้แก่ ความเชื่อ และบรรทัดฐานในการทำงานของสมาชิกองค์การ อันได้แก่ แนวคิดของ ฮอลล์ และชวยแอส (1980) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การคือโลกที่รับรู้โดยสมาชิกองค์การ ประกอบไปด้วยความเชื่อ บรรทัดฐานที่ถูกสร้างขึ้นร่วมกันผ่านการทำงาน

อีกประเด็นหนึ่งที่นักวิชาการนำเรื่องวัฒนธรรมองค์การมาอธิบาย ได้แก่ เรื่อง การบริหารและการดำเนินกลยุทธ์ ซึ่ง โออูจิ (1981) ได้เสนอไว้ว่าวัฒนธรรมของสังคมที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้องค์การที่อยู่ในคนละสังคม มีแนวทางการบริหารงานต่างกัน นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของ ชวาร์ทซ์ และเดวิส (1981) ซึ่งได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ผู้บริหารสามารถนำวัฒนธรรมองค์การมาเป็น เครื่องมือในการดำเนินกลยุทธ์องค์การให้ประสบความสำเร็จ ควบคู่กับการจัดวางโครงสร้าง ระบบ การทำงาน และบุคลากรอย่างเหมาะสม

หากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับสมาชิกองค์การว่าเป็นการแลกเปลี่ยน ระหว่างทั้งสองฝ่ายแล้ว จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมได้เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการควบคุมพฤติกรรม ในการแลกเปลี่ยนนี้ ดังที่ วิลคินส์ และโออูจิ (1983) เสนอว่า วัฒนธรรมองค์การมีฐานะเป็นเหมือน กลไกควบคุมการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การกับสมาชิกองค์การ

นอกจากจะศึกษาวัฒนธรรมองค์การเพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรม และความคิดของ สมาชิกองค์การแล้ว การศึกษาวัฒนธรรมจำนวนหนึ่งยังได้พยายามเชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์การเข้ากับ ความสำเร็จด้านต่างๆ ขององค์การอีกด้วย เช่น การเชื่อมโยงเรื่องวัฒนธรรมองค์การเข้ากับความคิด สร้างสรรค์ขององค์การ ดังจะเห็นได้จากการศึกษาของ เฟลด์แมน (1988) นอกจากนี้ ยังมีการเชื่อมโยง ไปถึงความสามารถในการแข่งขันขององค์การ ดังแนวคิดของ บาร์นีย์ (1986)

ประเด็นที่มีนักวิชาการจำนวนไม่น้อยนำมาเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกองค์การ จริยธรรมของสมาชิกองค์การ ดังจะเห็นได้จาก แนวคิดของ กุลิก (1983) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมจะเป็นประโยชน์ในการควบคุมพฤติกรรม จำกัดความเห็นแก่ตัว ของสมาชิกองค์การ และป้องกันไม่ให้เกิดการแข่งขันในทางที่ไม่สร้างสรรค์ แนวคิดของ เซอร์ปา (1985) ซึ่งเชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์การเข้ากับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในองค์การ

ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การก็เป็นอีกประเด็นที่มีนักวิชาการสนใจ ศึกษา และให้คำอธิบายเพิ่มเติมจากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในช่วงเวลาที่ผ่านมา โดยได้มีการ กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การซึ่ง ฮอลล์ กับชายแอส (1980) ได้เสนอไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นได้รับอิทธิพลจากโครงสร้างองค์การ ปัจจัยต่อมาคือผู้ก่อตั้งองค์การ หรือผู้นำขององค์การ โดยนักวิชาการคนสำคัญที่อธิบายเรื่องนี้คือ ชายน์ (1983) ซึ่งได้เสนอไว้อย่าง ชัดเจนว่าผู้นำองค์การมีบทบาทสำคัญในการก่อร่างสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ เริ่มก่อตั้งองค์การขึ้นใหม่ ปัจจัยต่อมาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การได้คือระบบการให้รางวัลของ องค์การ ซึ่งผู้ที่เสนอว่าระบบการให้รางวัลขององค์การจะมีผลต่อวัฒนธรรมองค์การได้ ได้แก่ เคอร์ กับ สโลคัม (1987) ซึ่งอธิบายว่าการให้รางวัลจะส่งผลต่อความคิด ความเข้าใจของสมาชิกองค์การ ดังนั้น จึงสามารถส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การได้ และอีกปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การคือ ค่านิยม และวัฒนธรรมของสังคม โดยผู้ที่เสนอแนวคิดนี้ ได้แก่ พิคเคน (1987) ซึ่งได้ศึกษาการบริหารงาน ในองค์การญี่ปุ่น และเสนอแนวคิดว่า การจะเข้าใจการบริหารงานขององค์การญี่ปุ่นได้ ต้องอาศัย ความเข้าใจระบบค่านิยมที่สลับซับซ้อนของสังคมญี่ปุ่นเสียก่อน

แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมย่อยขององค์การซึ่งเป็นแนวคิดที่ปรากฏขึ้นตั้งแต่ช่วงก่อน หน้านี้ ก็เป็นอีกประเด็นที่ถูกนำมาขยายความมากยิ่งขึ้นในช่วงเวลานี้ โดยผู้ที่ขยายความเรื่องนี้ ได้แก่ มาร์ติน กับ ซีห์ล (1983) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมย่อยขององค์การ หากพิจารณาในแง่ของความสอดคล้อง

กับวัฒนธรรมหลักขององค์การแล้ว จะเห็นได้ว่าสามารถแยกได้เป็น 3 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมย่อยที่ส่งเสริมวัฒนธรรมหลัก วัฒนธรรมย่อยที่ต่างจากวัฒนธรรมหลัก และสุดท้ายคือวัฒนธรรมย่อยที่ต่างและขัดแย้งกับวัฒนธรรมหลัก (Counterculture)

ข้อสังเกตอีกประการหนึ่งที่ได้จากการสำรวจหนังสือ และบทความในช่วงเวลานี้ก็คือกรอบการมองวัฒนธรรมองค์การที่ผู้ศึกษาหลายท่านใช้ในการศึกษา ได้มองวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปร ที่สามารถแยกวัดค่าในบางมิติได้ โดยเฉพาะการศึกษาที่ใช้กรอบแนวคิดของ ฮอฟสตีด ในการศึกษา อย่างการศึกษาของ แจคคอฟสกี, สโลคัม และแมคเควด (1981) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารระดับสูงขององค์การในสังคมที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน และการศึกษาของ บลินท์ (1988) ซึ่งศึกษาวัฒนธรรมของสังคมเอเชีย ว่ามีลักษณะเป็นอุปสรรคขัดขวางการเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างไร

จากการสำรวจวรรณกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ในช่วงปี ค.ศ. 1990-2000 เห็นได้ว่ากรอบแนวคิดของผู้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การยังคงเหมือนกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์การใน 2 ช่วงเวลาที่กล่าวถึงหน้านี้ คือ มีความคิดว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นมีอิทธิพลต่อทั้งความคิด และความรู้สึกของสมาชิกองค์การ แต่สิ่งที่ทำให้การศึกษาในช่วงนี้แตกต่างออกไปก็คือการแตกประเด็นในการศึกษาออกมามากยิ่งขึ้น กล่าวคือ นักวิชาการที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การใช้กรอบแนวคิดว่า (กรอบแนวคิดวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความคิด และพฤติกรรมของสมาชิกองค์การ) ไปอธิบายสิ่งที่ตนเองสนใจศึกษาต่อไป เช่น นำไปอธิบายเรื่องความผูกพันที่มีต่อองค์การนำไปอธิบายเรื่องการจัดการความรู้ในองค์การ เป็นต้น ซึ่งจากการสำรวจครั้งนี้ พบว่าประเด็นที่ผู้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การนำเรื่องวัฒนธรรมองค์การไปอธิบาย ทั้งที่เป็นประเด็นเดิมที่มีผู้ศึกษา ในช่วงปี 1980-1989 และประเด็นที่มีการศึกษาเพิ่มเติมขึ้นมาใหม่ ดังนี้

1) ความสามารถในการแข่งขันขององค์การ: ผลงานที่พบ ได้แก่ ผลที่เป็นการเสนอแนวคิดของ เลย์, สโลคัม และ สเตเตอร์ (1990) ซึ่งเสนอแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์การสามารถชี้นำอารมณ์ และความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกองค์การได้ ดังนั้น องค์การจึงสามารถใช้วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนความคิดของสมาชิกองค์การให้มุ่งไปสู่ความสามารถในการแข่งขันขององค์การได้ นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาของ คอกซ์ และ เบลค (1991) ซึ่งเสนอแนวคิดที่ว่าความหลากหลายทางวัฒนธรรมขององค์การสามารถเป็นต้นทุนในการสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การได้

2) ความผูกพันที่มีต่อองค์การ: ได้แก่ การศึกษาของ โอโดม, บอกซ์ และ ดันน์ (1990) ซึ่งศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์การที่จำแนกได้เป็น 3 ประเภท (แบบระบบราชการ แบบสร้างสรรค์ และแบบสนับสนุน) นั้น มีผลต่อความผูกพันที่สมาชิกมีต่อองค์การอย่างไร

3) ประสิทธิภาพ หรือผลการปฏิบัติงานขององค์การ: พบการศึกษาของ คอตเทอร์ และ เฮสเคดต์ (1992) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับกลยุทธ์ขององค์การ และความสามารถในการปรับตัวของวัฒนธรรมองค์การ กับผลการปฏิบัติงานขององค์การอย่างไร การศึกษาของ มาคูสตีต กับ เฮค (1993) ซึ่งนำเสนอและทดสอบตัวแบบที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ การศึกษาของ เดนิสัน กับ มิชรา (1995) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทั้งสิ้นของวัฒนธรรมองค์การ (Cultural Traits) กับผลการปฏิบัติงานขององค์การ และการศึกษาของ สมาร์ท

กับ จอห์น (1996) ซึ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยประเด็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การนั้น สมาร์ท กับ จอห์น วิเคราะห์ทั้งความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การและรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ พร้อมๆ กัน ซึ่งต่างจากการวิเคราะห์ของนักวิชาการท่านอื่นก่อนหน้าที่ว่าวิเคราะห์เพียงเรื่องความเข้มแข็ง หรือไม่ก็รูปแบบขององค์การเพียงอย่างเดียว แม้กระทั่งการวิเคราะห์ของ คอตเทอร์ กับ เฮสเคตต์ (1992) ที่วิเคราะห์ทั้งความเข้มแข็งและความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับกลยุทธ์องค์การ ก็แยกการวิเคราะห์สองส่วนนี้แยกกัน นอกจากนี้ ยังมีผลการศึกษาของ แซมมูโต กับ โอ' คอนเนอร์ (1992) ซึ่งศึกษาผลที่วัฒนธรรมองค์การมีต่อความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีการผลิตขั้นสูง (Advanced Manufacturing Technology) มาใช้ในองค์การ

4) การจัดการความรู้ และการเรียนรู้ขององค์การ: จากการสำรวจพบการศึกษาของ วอลซ์ กับ อังสัน (1991) ซึ่งอธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นมีอิทธิพลต่อการรับรู้ การคิด และความรู้สึกร่วมของสมาชิกองค์การ ดังนั้น จึงมีอิทธิพลต่อการเก็บรักษาความรู้ขององค์การ และความมุ่งมั่นของรักษาความทรงจำขององค์การ การศึกษาของ มาร์เลอร์ (1997) ซึ่งอธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การสามารถส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ขององค์การได้ในหลายทาง เช่น การมีอิทธิพลต่อความคิดเกี่ยวกับความชอบธรรม การมีอิทธิพลต่อการสื่อสารขององค์การ

5) การรักษามูลค่าการไว้กับองค์การ: ได้แก่ การศึกษาของ แซทแมน (1991) การศึกษาของ เซอริแดน (1992) และการศึกษาของ แวนเดนเบิร์ก (1999) ซึ่งอธิบายว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น และแนวโน้มจะลาออกจากองค์การน้อยลง

6) จริยธรรมองค์การ: เป็นประเด็นที่ถูกศึกษามาโดยตลอด โดยเฉพาะบทความในวารสารที่ศึกษาทางด้านจริยธรรมโดยเฉพาะอย่าง Journal of Business Ethics หรือ Business Ethics Quarterly ในช่วงเวลานี้ก็มีบทความที่น่าเรื่องวัฒนธรรมองค์การมาอธิบายการมีจริยธรรมขององค์การ และการมีจริยธรรมของสมาชิกองค์การ ได้แก่ ผลการศึกษาของ โคเฮน (1993) และการศึกษาของ นวาซูกู และ วิเทลล์ (1997)

7) การประสานงานในองค์การ และความร่วมมือระหว่างองค์การ: แนวคิดที่อธิบายผลที่วัฒนธรรมองค์การมีต่อการประสานงานขององค์กร ได้แก่ การศึกษาของ บาโลจ (1994) การศึกษาของ แซทแมน และ บาร์เสด (1995) และการศึกษาของ เซน, เซน, และ มายน์เดิล (1998) ส่วนแนวคิดที่ให้ความสนใจเรื่องผลที่วัฒนธรรมองค์การมีต่อความร่วมมือระหว่างองค์การ ในกรณีที่มีการควบรวมกิจการนั้น ได้แก่ แนวคิดของ คาร์ทไรท์ และ คูเปอร์ (1996) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การบางรูปแบบไม่สามารถเข้ากับวัฒนธรรมองค์การบางรูปแบบได้ หากมีการควบรวมเกิดขึ้น อาจก่อให้เกิดผลเสียกับองค์การใหม่ที่เกิดขึ้นจากการรวม

8) กลยุทธ์ขององค์การ: ได้แก่ การศึกษาของการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของ นูร์เดอร์ฮาเวน (1995) ซึ่งนำวัฒนธรรมองค์การเข้ามาเป็นปัจจัยที่อธิบายการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการศึกษาของ เบท และคนอื่นๆ (1995) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การ เช่นกันกับ นูร์เดอร์ฮาเวน (1995) แต่ต่างจาก นูร์เดอร์ฮาเวน ตรงที่การศึกษานี้มีกรอบแนวคิดว่า

วัฒนธรรมองค์การกับกลยุทธ์องค์การเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อกันและกัน มากกว่าจะเป็นความสัมพันธ์แบบทางเดียว

ในด้านการอธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การได้รับผลจากสิ่งใด หรือปัจจัยใดบ้าง ก็มี การศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้ จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

1) การศึกษาผลที่ลักษณะของอุตสาหกรรมมีต่อวัฒนธรรมองค์การ: ได้แก่ การศึกษาของ กอร์ดอน (1991) ซึ่งอธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การจะได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมขององค์การ การบริหาร และการปฏิบัติงานขององค์การ นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาของ แซทแมน และ เจห์น (1994) ซึ่งเน้นไปที่การศึกษาว่าระบบการผลิต และระดับการเจริญเติบโตขององค์การ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การอย่างไร

2) การศึกษาผลที่กลยุทธ์องค์การมีต่อวัฒนธรรมองค์การ: ได้แก่ การศึกษาของ เบท และคนอื่นๆ (1995) ที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้นี้ ว่ามีกรอบแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์การกับกลยุทธ์ องค์การต่างก็มีอิทธิพลต่อกันและกัน

หากพิจารณาการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในแนวทาง Functionalist ซึ่งมุ่งเน้น การวัดค่าของวัฒนธรรมองค์การแล้วจะเห็นได้ว่าผลการศึกษามากที่ถูกลำเสนอในช่วงนี้ เป็น การศึกษาที่อาศัยการวัดค่าของวัฒนธรรมองค์การ อย่างน้อย 1 ประเด็นหรือ 1 มิติ และในการศึกษา จำนวนหนึ่งก็วัดค่าของวัฒนธรรมองค์การในหลายๆ ประเด็นหรือหลายๆ มิติ ข้อสังเกตที่ได้จากการ ทบทวนวรรณกรรมในส่วนนี้ก็คือ ประเด็น หรือมิติที่ผู้ศึกษาวัดค่าเพื่อทำความเข้าใจวัฒนธรรม องค์การที่ถูกเลือกใช้มากที่สุด มีอยู่ 4 ประเด็น หรือมิติ ได้แก่ การวัดค่าความหลากหลายทางวัฒนธรรม การวัดค่าความสอดคล้องของวัฒนธรรม การวัดความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ และการวัดค่า มิติต่างๆ ของวัฒนธรรมองค์การ (โดยเฉพาะมิติเรื่องความเป็นปัจเจกบุคคล-ส่วนรวม)

การกำหนดนิยามปฏิบัติการเพื่อที่จะวัดค่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาก็เป็นอีก ขั้นตอนที่สำคัญของการศึกษา ซึ่งจากการสำรวจวรรณกรรมในช่วงเวลานี้ พบว่า นักวิชาการที่ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ เลือกใช้กรอบในการเก็บข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ (ซึ่งเป็นเหมือนเครื่องมือ สำเร็จรูปของการวัดค่าวัฒนธรรมองค์การ) เหมือนๆ กัน โดยมีเครื่องมือหรือกรอบที่ถูกเลือกใช้มากที่สุด อยู่ 4 แบบด้วยกัน ได้แก่ เครื่องมือวัดวัฒนธรรมองค์การแบบ OCP (Organizational Culture Profile) เครื่องมือวัดวัฒนธรรมองค์การแบบ OCI (Organizational Culture Inventory) กรอบ แนวคิดการวัดค่าวัฒนธรรมองค์การแยกเป็นมิติของ ฮอฟสตีต และกรอบแนวคิดแบบ Competing Values Framework (CVF)

ในช่วงเวลานี้ถือเป็นช่วงเวลาที่มีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การเริ่มถูกพัฒนาให้มีกรอบ แนวคิดที่สลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เช่น การพัฒนาแนวทางการศึกษาของ สมาร์ท และ จอห์น (1996) ซึ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยวิเคราะห์ ทั้งรูปแบบวัฒนธรรม และความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ หรือการศึกษาของ เดชพานต์ กับ ฟาร์เลย์ (1999) ซึ่งศึกษาผลที่วัฒนธรรมองค์การมีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยมีกรอบ แนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลร่วมกับแนวทางการตลาดที่องค์การเลือกใช้ ไม่ได้วิเคราะห์ วัฒนธรรมองค์การในฐานะที่เป็นตัวแปรอิสระเพียงตัวแปรเดียว เหมือนกับการศึกษาส่วนใหญ่ก่อนหน้านี้นี้

เมื่อพิจารณาวรรณกรรมทางด้านวัฒนธรรมองค์การในช่วงปี 2000-ปัจจุบัน ในแง่ของนิยามความหมายของวัฒนธรรมองค์การ จะพบว่าไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การก่อนหน้านี้แต่อย่างใด วัฒนธรรมองค์การยังคงถูกให้ความหมายว่าหมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐาน หรือกรอบกำหนดพฤติกรรมสมาชิกองค์การอยู่เช่นเดิม แต่สิ่งที่แตกต่างกันก็คือ การศึกษาในประเด็นที่ละเอียดมากยิ่งขึ้นว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อองค์การได้อย่างไร ส่งผลต่อสิ่งใดขององค์การบ้าง โดยประเด็นที่ถูกหยิบยกมาศึกษาหรืออธิบายด้วยวัฒนธรรมองค์การ มีดังนี้

1) ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์การ: ได้แก่ การศึกษาของ คูเออร์โว และ วิลลาหลงกา (2000) ซึ่งศึกษาเพื่ออธิบายความแตกต่างของความสำเร็จในการแปรรูปองค์การไปเป็น องค์การเอกชน โดยตัวมีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรที่อธิบายความสำเร็จนี้ การศึกษาของ คอร์เบทท์ และ ราสทริค (2000) ซึ่งนำเรื่องวัฒนธรรมองค์การมาเป็นคำอธิบายความสำเร็จของการนำระบบ Quality Performance มาใช้ในองค์การในนิวซีแลนด์ การศึกษาของ เฮนรี (2006) ซึ่งศึกษาระบบ Performance Management Systems มาใช้ในองค์การ โดยอธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อความหลากหลายของเครื่องมือที่องค์กรนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวิธีการใช้ระบบการประเมิน การศึกษาของ ดับนิค กับ เฟรดเดอริกสัน (2009) ซึ่งศึกษาการสร้างองค์การที่ยึดหลักความรับผิดชอบในผลงาน (Accountable Agents) ว่าส่วนหนึ่งต้องสร้างวัฒนธรรมการรับผิดชอบในผลงาน (Culture of Accountability)

2) ความพึงพอใจในการทำงาน: ได้แก่ การศึกษาของ บรอกเนอร์ และคนอื่นๆ (2000) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อความเป็นธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Fairness) กับความพึงพอใจในผลลัพธ์การทำงาน โดยมีกรอบแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวแปรแทรกซ้อนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวนี้ และการศึกษาของ แอดคินส์ และ คัลด์เวลล์ (2004) ซึ่งศึกษาว่าความสอดคล้องระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับวัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล มากกว่าหรือน้อยกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพของบุคคลกับวัฒนธรรมของกลุ่มย่อยในองค์การที่บุคคลคนนั้นเป็นสมาชิก

3) ผลการปฏิบัติงาน: ได้แก่ การศึกษาของ ออกบอนนา และ แฮร์ริส (2000) ซึ่งศึกษาโดยกำหนดให้วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยร่วม ร่วมกับรูปแบบภาวะผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ การศึกษาของ เฟย์ กับ เดนิสัน (2003) ที่ศึกษาเพื่อทดสอบว่าตัวแบบที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ สามารถอธิบายองค์การนอกสหรัฐอเมริกาได้หรือไม่ การศึกษาของ เดนิสัน, ฮาแลนด์, และ โกลเซอร์ (2004) ซึ่งเป็นการศึกษาอีกส่วนหนึ่งที่เป็นไปเพื่อทดสอบตัวแบบที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสำเร็จขององค์การสามารถอธิบายองค์การนอกสหรัฐอเมริกาได้หรือไม่ โดยทำการศึกษากับองค์การในญี่ปุ่น การศึกษาของ โมนิฮาน และ แพนเดย์ (2004) ซึ่งศึกษาผลที่วัฒนธรรมองค์การในฐานะที่เป็นปัจจัยภายในองค์การ มีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาของ การ์เนตต์, มาร์โลว์ และ แพนเดย์ (2008) ซึ่งต่างจากผลการศึกษานี้ ที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้ ตรงตัวแบบที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ เพราะตัวแบบที่คณะนักวิจัยคณะนี้ใช้นั้น มองว่าการสื่อสาร

ขององค์กรจะเป็นตัวแปรแทรกอยู่ระหว่างความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ส่วนการศึกษาของ บริวเวอร์ และ วอล์เกอร์ (2009) ก็มีการพัฒนาตัวแบบในการอธิบายผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่างออกไปอีกแบบหนึ่ง เพราะในตัวแบบนี้ คณะผู้วิจัยกำหนดว่าการทำงานล่าช้าเป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร แต่มีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรแทรกซ้อนระหว่างความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตาม

นอกจากจะมีการกำหนดตัวแบบการศึกษาที่ซับซ้อนขึ้นแล้ว ยังมีการศึกษาที่ตั้งคำถามที่สลับซับซ้อนกว่าการศึกษาในช่วงเวลาก่อนหน้านี้อีกด้วย ได้แก่ การศึกษาของ ไมรอน, เอเรช และ นาเวห์ (2004) ซึ่งศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์การแบบที่สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์กับวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงาน กับวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนคุณภาพในการทำงาน เป็นวัฒนธรรมองค์การที่สามารถเข้ากันได้หรือไม่ ซึ่งเป็นการตั้งคำถามที่เปรียบเทียบเหมือนการนำผลการวิจัย 3 ด้านมาบูรณาการเข้าด้วยกัน

1) ความผูกพันต่อองค์กร: ได้แก่ แนวคิดของ มูน (2000) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย ซึ่งรวมถึงวัฒนธรรมองค์การด้วย

2) พฤติกรรมพลเมืองขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior): ได้แก่ การศึกษาของ สแตมเพอร์ส กับ ดายน์ (2001) ซึ่งมีแนวคิดว่าคุณลักษณะของพนักงานเป็นตัวกำหนดว่าพนักงานจะมีพฤติกรรมพลเมืองขององค์กรหรือไม่ โดยมีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรแทรกซ้อนความสัมพันธ์นี้

3) จริยธรรมในองค์กร: ได้แก่ การศึกษาของ ดักลาส, เดวิดสัน และ ชวาร์ทซ์ (2001) ซึ่งศึกษาผลที่วัฒนธรรมองค์การมีต่อการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของพนักงานบัญชีและการศึกษาของ ดักลาส กับ ไวเออร์ (2005) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการสร้างช่องว่างระหว่างการทำงานจริงกับแผนงานในกระบวนการงบประมาณของหน่วยงานในสหรัฐ กับหน่วยงานในจีน

4) การจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร: ได้แก่ การศึกษาของ บากัต และ คนอื่นๆ (2002) ซึ่งศึกษาผลที่วัฒนธรรมองค์การมีต่อการถ่ายทอดความรู้ระหว่างองค์กร และแนวคิดของ โมนิฮาน (2005) ซึ่งเสนอแนวคิดที่วัฒนธรรมองค์การที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ได้ต้องเป็นวัฒนธรรมที่เพิ่มศักยภาพให้พนักงาน เน้นการมีส่วนร่วม และเน้นการใช้ดุลยพินิจของพนักงาน

5) ทูทางสังคม: เรื่องทูทางสังคมเป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในฐานะที่เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานขององค์กร จากการสำรวจวรรณกรรมทางด้านวัฒนธรรมองค์การ มีผลงานหนึ่งที่อธิบายถึงการสร้างทูทางสังคมด้วยวัฒนธรรมองค์การ นั่นคือ แนวคิดของ เมล์ (2003) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การแบบ Organizational Humanizing Culture สามารถสร้างทูทางสังคมให้กับองค์กรได้ โดย Organizational Humanizing Culture นี้ มีลักษณะเป็นวัฒนธรรมที่ยอมรับว่าบุคคลมีความซื่อตรง และมีความสามารถในการเจริญเติบโต เคารพสิทธิมนุษยชน

6) การสื่อสารขององค์กร: ได้แก่ การศึกษาของ แพนเดย์ และ การ์เน็ตต์ (2006) ซึ่งศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการสื่อสารขององค์กรอย่างไร โดยแยกพิจารณาวัฒนธรรมองค์กรเป็นประเภทต่างๆ ตามมิติที่สำคัญ 2 มิติ ได้แก่ มิติความยืดหยุ่น-เสถียรภาพ กับมิติการให้ความสำคัญภายในกับภายนอกองค์กร

ที่กล่าวข้างต้นเป็นการศึกษาเพื่ออธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อองค์กรและสมาชิกองค์กรอย่างไร แต่ในขณะเดียวกันก็มีความพยายามที่จะตอบคำถามว่าสิ่งใดเป็นปัจจัยที่กำหนดวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจากการสำรวจวรรณกรรมในช่วงเวลานี้ พบว่ามีการศึกษาที่อธิบายถึงสิ่งที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1) ภาวะผู้นำ กับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร: ได้แก่ แนวคิดของ ซิมส์ (2000) ซึ่งเสนอว่าหากต้องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ช่วงเวลาที่ดีที่สุดคือช่วงที่มีการเปลี่ยนผู้นำขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ควิก กับ เนลสัน (2009) นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดของ กรีนเบอร์ค และ บารอน (2003) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้น มีที่มาจากความคิดของผู้ก่อตั้งองค์กร

2) เป้าหมายขององค์กร กับวัฒนธรรมองค์กร: เป็นแนวคิดที่เสนอโดย คูเออร์โว กับ วิลลาหลงกา (2000) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์องค์กร และโครงสร้างองค์กร เป็นสิ่งที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายขององค์กร แรงจูงใจ ตลอดจนกลไกการควบคุมในองค์กร

3) การเรียนรู้ของสมาชิกองค์กร กับวัฒนธรรมองค์กร: เป็นแนวคิดที่แสดงออกผ่านผลงานของ จาสซาวัลลา กับ ซาซิททาล (2002) และผลงานของ จอร์จ และ โจนส์ (2006)

4) เครื่องมือในการรักษา และถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร: จากการสำรวจพบว่า นักวิชาการที่กล่าวถึงการก่อตัวของวัฒนธรรมองค์กรมักจะกล่าวถึงสิ่งที่ทำให้วัฒนธรรมองค์กรดำรงอยู่ และถูกถ่ายทอดไปสู่สมาชิกองค์กรรุ่นหลังได้ โดยสิ่งเหล่านั้น ได้แก่ การกลมกลืนทางสังคม พิธีกรรม ภาษาเฉพาะขององค์กร และการกระทำหรือการแสดงออกของผู้นำองค์กร

ที่กล่าวข้างต้นเป็นกรอบแนวคิดที่นักวิชาการที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรใช้ในการศึกษา เป็นกรอบในการชี้ว่าคำถามของการวิจัยควรจะเป็นอย่างไร แต่เมื่อตั้งคำถามของการวิจัยได้แล้ว สิ่งที่ต้องทำต่อมาคือการออกแบบว่าจะเก็บข้อมูลของวัฒนธรรมองค์กรอย่างไร ซึ่งจากการสำรวจวรรณกรรมในช่วงปี 2000-ปัจจุบัน พบว่ามีเครื่องมือ หรือกรอบในการเก็บข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกเลือกใช้ในการศึกษาหลายๆ งานที่เหมือนกัน เครื่องมือหรือกรอบเหล่านั้น ได้แก่ เครื่องมือวัดวัฒนธรรมองค์กรแบบ OCP (Organizational Culture Profile) เช่น การศึกษาของ แอดคินส์ กับ คัลด์เวลล์ (2004) เป็นต้น เครื่องมือวัดวัฒนธรรมองค์กรแบบ OCI (Organizational Culture Inventory) เช่น การศึกษาของ คอร์เบทท์ และ ราสตริค (2000) เป็นต้น กรอบแนวคิดการวัดค่าวัฒนธรรมองค์กรแยกเป็นมิติของ ฮอฟสตีต และกรอบแนวคิดแบบ Competing Values Framework (CVF) เช่น การศึกษาของ Giberson และคนอื่นๆ (2009) เป็นต้น ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ถูกใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรอย่างกว้างขวางตั้งแต่ก่อนหน้านี้อีกแล้ว

นอกจากนี้ ยังมีกรอบแนวคิดในการเก็บข้อมูลวัฒนธรรมองค์การอันใหม่ที่ถูกนำมาใช้มากขึ้นในช่วงเวลานี้ ได้แก่ กรอบแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การของ ทรอมเพนาร์ส ซึ่งจำแนกรูปแบบวัฒนธรรมองค์การโดยอาศัยมิติ 2 มิติ ได้แก่ การมุ่งเน้นที่ภารกิจ หรือมุ่งเน้นที่บุคคล กับองค์การที่เน้นความเสมอภาคหรือเน้นลำดับชั้น จาก 2 มิติ นี้ทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบ Incubator วัฒนธรรมองค์การแบบ Guided Missile วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว และวัฒนธรรมองค์การแบบ Eiffel Tower

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในช่วงเวลานี้ นอกจากจะศึกษามิติต่างๆ ของวัฒนธรรมองค์การตามกรอบแนวคิดในการเก็บข้อมูลข้างต้นแล้ว ยังมีการศึกษาจำนวนหนึ่งที่ไม่ได้ศึกษาค่าในมิติต่างๆ ของวัฒนธรรม หากแต่ศึกษาประเด็นอื่นๆ ของวัฒนธรรม ประเด็นอื่นๆ เหล่านี้ได้แก่ ความหลากหลายของวัฒนธรรม เพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความสามารถในการแข่งขัน ความสอดคล้องของวัฒนธรรมองค์การกับบุคลิกภาพของบุคคล เพื่อใช้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน หรือเรื่องอัตราการลาออกจากงาน การศึกษาความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อใช้ศึกษาการควบคุมองค์การ และการศึกษาเรื่องความเข้มแข็งขององค์การ ที่ถูกใช้เพื่ออธิบายผลการปฏิบัติงานขององค์การ

2.3.2 มุมมองทางวิชาการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับวัฒนธรรมองค์การ

ประเด็นนี้เป็นประเด็นที่ถูกเสนอขึ้นมาโดย สเมิร์ชซิก (1983 อ้างถึงใน นอร์ค, 1985) ว่าวิธีการที่เราจะเชื่อมโยงวัฒนธรรมเข้ากับองค์การนั้นมีได้สองแนวทาง ได้แก่ แนวทางที่มองว่าองค์การนั้นจะถูกทำความเข้าใจได้ผ่านเรื่องวัฒนธรรม กับอีกแนวทางหนึ่งมองว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่องค์การมี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

มุมมองแรกนั้นมองว่าองค์การเกิดขึ้นมาเนื่องจากมีวัฒนธรรมบางอย่างเป็นแกนในการยึดสมาชิกขององค์การไว้ด้วย ดังนั้นจึงอาจเข้าใจได้ว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมๆ กับองค์การ ให้ความสนใจกับวิธีการที่องค์การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และทำความเข้าใจว่าอะไรคือการบริหาร (สเมิร์ชซิก, 1983 อ้างถึงใน นอร์ค, 1985) แต่จากความคิดในแบบนี้ อาจทำให้ตีความต่อไปว่าคิดต่อไปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นสิ่งที่จัดการได้ยาก หรืออาจจัดการไม่ได้เลย ซึ่งเป็นประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญจะอภิปรายในลำดับต่อไป

มุมมองที่สองนั้นมองว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่องค์การมี มีแนวโน้มที่จะให้ความสนใจกับเป้าหมายที่องค์การต้องการทำให้บรรลุ หรือสนใจกับวิธีการที่จะทำเป้าหมายให้บรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สเมิร์ชซิก (1983 อ้างถึงใน นอร์ค, 1985) ในแง่นี้จึงเท่ากับเป็นการมองว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือทางการบริหารอย่างหนึ่งขององค์การ ที่องค์การสามารถใช้เพื่อให้เกิดผลงานที่ดียิ่งขึ้นได้ และทำให้คิดต่อไปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สามารถจัดการได้ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องจัดการวัฒนธรรมเพื่อประโยชน์ขององค์การเอง

2) เอกภาพของวัฒนธรรมในองค์การ

ประเด็นนี้เป็นที่ถกเถียงกันว่าภายในองค์การหนึ่ง จะมีวัฒนธรรมเพียงหนึ่งเดียว หรือว่าจะประกอบไปด้วยวัฒนธรรมหลายๆ อัน ซึ่งแต่ละฝ่ายก็มีเหตุผลสนับสนุนที่น่ารับฟัง โดยที่มาของแนวคิดทั้งสองแนวคิดนี้มีที่มาจากศาสตร์คนละสาย จึงทำให้เกิดความคิดที่แตกต่างกัน โดย

มุมมองที่ว่าองค์การมีหลายวัฒนธรรมนั้นมีมาตรฐานจากทางสังคมวิทยา ในขณะที่มุมมองที่ว่าภายในองค์การจะมีวัฒนธรรมเพียงวัฒนธรรมเดียว (Unitary Culture) นั้นมีรากฐานมาจากทางมานุษยวิทยา (แวน มาเนน และ บาร์เลย์, 1985)

สำหรับคำอธิบายว่าเหตุใดองค์การจึงมีหลายวัฒนธรรมนั้น อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นผลมาจากการปรับตัวตามสภาพแวดล้อมของการทำงานทั้งภายในและภายนอก และในความเป็นจริงองค์การหนึ่งก็จะมีการทำงานแยกได้เป็นหลายส่วน แต่ละส่วนมีหน้าที่เฉพาะ และทำให้มีสภาพแวดล้อมเฉพาะของตนเอง ดังนั้น หน่วยงานย่อยๆ เหล่านี้จึงได้สร้างวัฒนธรรมของตนเองขึ้นมา โดยวัฒนธรรมนี้ย่อมต่างไปจากวัฒนธรรมของหน่วยงานย่อยอื่นๆ ในองค์การเดียวกัน และอาจเรียกได้ว่าเป็น วัฒนธรรมย่อย (Subculture) ในวัฒนธรรมใหญ่

นอกจากนี้ แวน มาเนน และ บาร์เลย์ (1985) ยังได้อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาของวัฒนธรรมย่อยในองค์การว่ามาจากเหตุต่างๆ ดังต่อไปนี้

(1) การแบ่งออกเป็นส่วน (Segmentation) โดยปกติองค์การจะต้องมีการแบ่งงานกันทำ ผลที่ตามมา คือ ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่มขึ้นในองค์การ คนที่ต่างกลุ่มกันจึงได้สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ต่างกัน เกิดเป็นวัฒนธรรมย่อยในที่สุด

(2) การนำเข้า (Importation) หมายถึง การที่องค์การที่ควบรวม หรือถูกเข้าครอบครองกิจการ ได้รับวัฒนธรรมจากองค์การอีกองค์การหนึ่งที่เข้ามารวมกันองค์การเดียวกัน

(3) ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Technological Innovation) เมื่อองค์การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ ในบางครั้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ซึ่งจะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การสำหรับหน่วยงานใหม่ได้

(4) ความแตกต่างทางอุดมการณ์ (Ideological Differentiation) ตัวอย่างเช่น ในสถาบันอุดมศึกษา คณาจารย์อาจมีการแบ่งเป็นกลุ่มกันโดยอัตโนมิติเมื่อยึดถือกระบวนทัศน์ (Paradigm) ที่แตกต่างกัน

(5) การกลั่นกรองโดยวิชาชีพ (Career Filters) การทำงานให้กับองค์การไปเป็นเวลานานสักระยะหนึ่ง ทำให้สมาชิกบางคนมีโอกาสได้เปลี่ยนจากการทำงานปฏิบัติไปสู่งานบริหาร แต่นักบริหารหน้าใหม่จะต้องปรับวัฒนธรรมของตนเองให้เข้ากับกลุ่มผู้บริหารเสียก่อน จึงจะทำหน้าที่บริหารได้อย่างเต็มที่ ดังนั้น เหตุการณ์เช่นนี้จึงเท่ากับเป็นการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมของกลุ่มเฉพาะขึ้นในองค์การ (กลุ่มผู้บริหาร)

แม้ว่าเหตุผลของฝ่ายที่เชื่อในความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การจะน่าเชื่อถือ แต่ผู้เขียนก็ไม่ได้คิดว่ามุมมองนี้จะถูกต้องไปเสียทั้งหมด เพราะการมองว่าองค์การเต็มไปด้วยวัฒนธรรมย่อยที่แตกต่างกันนั้นเป็นการมองความจริงเพียงด้านเดียว ในความเป็นจริงด้านที่ปฏิเสธไม่ได้ก็คือ องค์การนั้นเกิดขึ้นมาเพื่อเป้าหมายใหญ่ที่ทุกส่วนย่อยมีอยู่ร่วมกัน หรือกล่าวอีกแง่หนึ่งก็คือ แม้จะมีความต่างกัน แต่ความต่างนี้ต้องนำไปสู่จุดหมายร่วมกันบางอย่าง มิฉะนั้นคงไม่จำเป็นต้องมาอยู่เป็นองค์การเดียวกัน ส่วนย่อยต่างๆ ในองค์การต้องเข้าใจและระลึกถึงเหตุที่ทำให้ต้องมาอยู่รวมเป็นองค์การเดียวกันเสมอ และเมื่อยอมรับว่าเป็นสมาชิกองค์การเดียวกัน ก็ย่อมต้องยอมรับวัฒนธรรมขององค์การอันเดียวกัน ดังนั้น แนวคิดทั้งสองด้านที่ดูน่าจะไม่มีทางลงรอยกันได้ก็สามารถที่จะยุติได้ หากเข้าใจว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นมีทั้งระดับองค์การ และระดับส่วนย่อยในองค์การ

3) ความเป็นไปได้ในการจัดการวัฒนธรรมองค์การ

ประเด็นต่อมาที่มีการถกเถียงกันเกี่ยวกับวัฒนธรรมก็คือ ประเด็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่องค์การหรือผู้บริหารองค์การสามารถควบคุมให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อองค์การได้หรือไม่ ซึ่งมีทั้งความคิดที่มองว่าสามารถจัดการได้ และมองว่าเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจัดการได้

สำหรับพวกแรกที่มีมองว่าสามารถจัดการได้นั้น เป็นกลุ่มปฏิบัตินิยมเชิงวัฒนธรรม (Cultural Pragmatist) ซึ่งมองว่าวัฒนธรรมเป็นข้อผูกมัด มีผลผลิตภาพ และสามารถทำให้เกิดผลกำไรได้ จึงทำให้คิดต่อไปว่า วัฒนธรรมนั้นควรจะถูกจัดการอย่างถูกต้อง (มาร์ติน, 1985)

ตัวอย่างของผลงานที่มีแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สามารถจัดการได้ ได้แก่ ผลงานของ แครน ซีห์ล (1985) โดยอธิบายว่าสภาพการณ์ที่องค์การต้องเผชิญบางครั้งก็ทำให้มีโอกาสที่จะจัดการวัฒนธรรมได้ โดยสภาพการณ์นี้อาจจะเป็นสภาพภายนอก เช่น มีการเข้าครอบครองกิจการจากหน่วยงานอื่น เป็นต้น หรือภายในองค์การเองก็ได้ เช่น การเปลี่ยนทีมบริหารขององค์การ

อีกเหตุผลหนึ่งที่ถูกนำมาใช้สนับสนุนว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สามารถจัดการได้ พบได้ในผลงานของ แดนดริตซ์ (1985) ที่อธิบายโดยใช้เรื่อง ระดับของขั้นตอนของการสลายตัวของภาพลักษณ์ในสังคม ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

- (1) ภาพลักษณ์นั้นถูกมองว่าเป็นความจริงแท้แน่นอนเพียงอันเดียว
- (2) ภาพลักษณ์นั้นถูกมองว่าเป็นความจริง แต่อาจจะมีความจริงอื่นด้วย
- (3) ภาพลักษณ์นั้นจะเป็นที่เชื่อถือก็ต่อเมื่อมันเป็นเหตุเป็นผล หรือพิสูจน์ได้

เท่านั้น

(4) ภาพลักษณ์ถูกสร้างขึ้นมากเพื่อเป็นสัญลักษณ์บางอย่าง ที่มากกว่าระบบที่เป็นเหตุเป็นผล หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่เรารู้ว่าไม่จริง แต่เป็นจินตนาการอย่างสร้างสรรค์ของมนุษย์ที่คิดว่ามันเป็นความเชื่อหรือความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง จึงเชื่อในภาพลักษณ์นั้น

จากการสร้างภาพลักษณ์ในระดับที่สั้นเองที่นำไปสู่ข้อสรุปว่า เราสามารถที่จะจัดการวัฒนธรรมองค์การได้ เพราะหากมองจากแนวคิดเช่นนี้แล้ว วัฒนธรรมจะถูกมองว่าเป็นสิ่งที่อาจเกิดขึ้นจากจิตสำนึก (Conscious) ได้ ไม่ใช่ผลผลิตจากจิตไร้สำนึก (Unconscious) อย่างเดียวเท่านั้น

นอกจากนี้ แดนดริตซ์ ยังได้อธิบายเพิ่มเติมไปอีกว่าหากแบ่งสมาชิกในองค์การเป็นสองฝ่าย ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้พยายามมีอิทธิพลต่อการสร้างภาพลักษณ์ (Influencer) กับอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ตอบสนองอิทธิพลนั้น (Responder) ในกรณีที่ Influencer มีความเข้าใจเกี่ยวกับภาพลักษณ์ในระดับที่สูงกว่า Responder (เช่น Influencer เข้าใจภาพลักษณ์ในระดับที่สาม ในขณะที่ Responder เข้าใจภาพลักษณ์ในระดับที่หนึ่ง) ก็จะทำให้โอกาสในการจัดการวัฒนธรรมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การนั้นมีมากขึ้น

การที่โอกาสในการจัดการวัฒนธรรมจะมีมากนั้นไม่ใช่เฉพาะกรณีที่ Influencer มีความเข้าใจในระดับที่เหนือกว่าเท่านั้น กรณีที่ทั้งสองฝ่ายเข้าใจภาพลักษณ์ในระดับที่สี่ ซึ่งเท่ากับว่าเข้าใจภาพลักษณ์นั้นอย่างถ่องแท้ว่ามันเป็นอย่างไร อาจเป็นความจริงหรือไม่จริงก็ได้ แต่ทั้งสองฝ่ายก็คิดว่ามันดีที่มีความคิดและความเชื่อแบบนั้นอยู่ในองค์กร

อีกมุมมองหนึ่งเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการบริหารวัฒนธรรมองค์กรนั้น ตัวอย่างหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงความเชื่ออย่างหนักแน่นว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สามารถจัดการได้ และไม่สามารถจัดการได้ แต่ถือได้ว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเลยทีเดียวที่จะต้องสร้างวัฒนธรรมขององค์กร (ชาเยน, 1992) ซึ่งในประเด็นเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรนั้น Daft ได้อธิบายว่าผู้บริหารมีเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญอยู่ 2 อย่าง ได้แก่ โครงสร้างที่เป็นทางการ กับระบบขององค์กร (ดาฟท์, 2004)

ส่วนอีกมุมมองหนึ่งที่มองว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจัดการได้ พบได้ในผลงานของ มาร์ติน, ซิทคิน และ โบห์ม (1985) รวมถึงงานอื่นๆ ที่ยกเหตุผลสำคัญมาอธิบายว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นความจริงทางสังคมที่ถูกสร้างขึ้น ซึ่งได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัยผสมกันไปจนกระทั่งซับซ้อนเกินกว่าที่ผู้บริหารจะสามารถจัดการได้

จากมุมมองทั้งสองด้านที่กล่าวถึงข้างต้น ผู้เขียนยังคงมีความคิดว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เราสามารถจัดการได้ ถ้าฟังเพียงข้อเท็จจริงว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สลับซับซ้อนนั้น ผู้เขียนคิดว่าไม่สามารถทำลายความเป็นไปได้ของการจัดการวัฒนธรรมองค์กรลงไป หากแต่เป็นข้อเท็จจริงที่ย้ำเตือนให้ผู้ศึกษาและผู้บริหารองค์กรใช้ความระมัดระวัง และความละเอียดรอบคอบอย่างมากในการที่จะจัดการวัฒนธรรม เพราะถ้าหากวัฒนธรรมองค์กรได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย และจากพฤติกรรมของหลายๆ ฝ่ายแล้ว ย่อมหมายความว่าพฤติกรรมของผู้บริหารก็สามารถมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรได้เช่นกัน

2.3.3 บทบาทที่วัฒนธรรมองค์กรมีต่อองค์กร

ในทางวิชาการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีมุมมองที่อธิบายให้เห็นความสำคัญหรืออย่างน้อยก็แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถส่งผลต่างๆ ต่อองค์กรได้ในหลายทางด้วยกัน แต่ในที่นี้ซึ่งเป็นเพียงการเริ่มต้นทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ผู้เขียนจะยังไม่อภิปรายรายละเอียดของอธิบายเหล่านั้นในส่วนนี้ แต่จะอภิปรายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลที่วัฒนธรรมองค์กรมีต่อการประสานงานขององค์กร ในส่วนนี้เพียงแต่ต้องการจะนำเสนอถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในภาพคร่าวๆ ตามแนวคิดของ ชาเยน (1999) ดังนี้

ชาเยน ได้อธิบายในเบื้องต้นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะหากมีการกระทำใดๆ ก็ตามที่ทำลงไปโดยไม่ตระหนักถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมนั้น อาจเกิดผลที่ไม่คาดคิดขึ้นได้

จากนั้น ชาเยน ได้ยกกรณีตัวอย่างจากองค์กรต่างๆ มาประกอบ เช่น กรณีของ Atari ที่ผู้บริหารคนใหม่ได้นำระบบการให้รางวัลตอบแทนการทำงานแบบเน้นปัจเจกบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศของการแข่งขัน และทำลายความสนุกในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานลงไปมากที่สุด และกรณีของ Apple ที่จอห์น สกัลลี ที่พยายามจะเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรให้มาเน้นความสำคัญกับวัฒนธรรมแบบเทคนิคมากขึ้น แต่สุดท้ายกลายเป็นแนวทางที่ไม่เข้า

กับวัฒนธรรมเดิมขององค์กร และลงเอยด้วยการหันกลับไปใช้แนวทางที่ผู้ก่อตั้งใช้ในการบริหาร เป็นต้น

นอกจากนี้เรื่องวัฒนธรรมองค์กรยังมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับองค์กรที่ถูกควบรวมกิจการ (Merger) ถูกองค์กรอื่นเข้าครอบครองกิจการ (Acquisition) และองค์การร่วม (Joint Venture) เพราะในกรณีเหล่านี้มีปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมที่สามารถเกิดขึ้นได้ ทั้งการเกิดการแบ่งแยกวัฒนธรรม การเกิดขึ้นของวัฒนธรรมที่โดดเด่น การเกิดขึ้นของวัฒนธรรมผสมผสาน (ฮอฟสตีด, 1997)

ชายัน ได้อธิบายต่อว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญแม้กับองค์กรที่ไม่ได้ต้องควบรวมกับใคร เพราะวัฒนธรรมสามารถส่งผลกับองค์กรได้ในทุกช่วงอายุ สำหรับองค์กรที่เกิดใหม่ วัฒนธรรมจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกให้อยู่กับองค์กร สำหรับองค์กรที่อยู่ในช่วงวัยกลางคน ซึ่งจะเกิดหน่วยงานย่อยขึ้นในองค์กรมากขึ้นก็มีประเด็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่องค์กรต้องใส่ใจทั้งการดำรงรักษาวัฒนธรรมที่มีอยู่เดิม การบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรที่เริ่มมีความหลากหลาย และการดูแลเพื่อปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนไป และสำหรับองค์กรที่มีอายุมาก ก็ต้องใส่ใจเรื่องการปรับตัวขององค์กร เพื่อให้องค์กรอยู่รอดต่อไปได้

จากคำอธิบายข้างต้นทำให้เข้าใจได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญกับองค์กรทุกองค์กร เพราะมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กร และสำคัญต่อองค์กรที่ถูกควบรวม ไม่น้อยไปกว่าองค์กรที่ไม่ถูกควบรวม และยังเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความใส่ใจอยู่ตลอดทุกช่วงอายุขององค์กร

2.3.4 วิธีการในการวัดค่าประเด็นต่างๆ ของวัฒนธรรมองค์กร

ดังที่ได้นำเสนอก่อนหน้านี้ว่าวัฒนธรรมองค์กรถูกศึกษาในแง่มุมที่แตกต่างกันไปหลายแง่มุม ทั้งในแง่ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร ความหลากหลายของวัฒนธรรมองค์กร และมิติหรือรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร (ซึ่งในเรื่องมิติและรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรนี้มีแนวคิดในการจำแนกรูปแบบหรือมิติของวัฒนธรรมองค์กรต่างกันเป็นอย่างมาก) ซึ่งผู้เขียนสรุปได้ ดังนี้

1) ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร

(1) นิยาม ความหมาย และลักษณะของวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

นักวิชาการที่สนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะที่ให้ความสนใจกับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรนั้น มีความคิดที่ค่อนข้างไปในทางเดียวกันเกี่ยวกับความหมายหรือลักษณะของวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง กล่าวคือ มองว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง หมายถึงองค์กรที่สมาชิกมีความคิดไปในทางเดียวกัน ยึดถือค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนแบบแผนพฤติกรรมที่เหมือนกัน

จากการสำรวจวรรณกรรมครั้งนี้ พบการศึกษาทางด้านวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวถึงความเข้มแข็งของวัฒนธรรม หรือวัฒนธรรมที่เข้มแข็งตั้งแต่ ปี 1972 โดยเป็นการศึกษาของการ์เนียร์ (1972) เกี่ยวกับผลที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหานักเรียนนายร้อย ในส่วนหนึ่งของบทความนี้ การ์เนียร์ ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมในโรงเรียนนายร้อยว่ามีความเข้มแข็งอย่างมาก เพราะมีการกวัดขັນให้นักเรียนนายร้อยปฏิบัติตัวให้เหมาะสมกับการเป็นทหารอยู่เสมอ

หลังจากบทความของ การ์เนียร์ แล้ว ได้มีหนังสือ หรือบทความของ นักวิชาการท่านอื่นกล่าวถึง และให้ความสนใจกับความเข้มแข็งของวัฒนธรรม บางผลงานก็ให้ความสำคัญในฐานะที่เป็นประเด็นหลักของผลงานนั้น ในขณะที่บางส่วนเพียงแต่กล่าวถึงความเข้มแข็งของวัฒนธรรมเพียงผิวเผิน เพื่อประกอบการอธิบายประเด็นหลักที่ตนเองศึกษา

ผลงานต่อมาที่เริ่มทำให้เกิดความกระจ่างของความหมายของวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมากขึ้น ได้แก่ บทความของ ซาธ (1983) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งนั้น หมายถึง สภาพที่สมาชิกในองค์การมีความเห็นไม่ตรงกันอยู่น้อย และได้ขยายความในหนังสือของตนเอง (ซาธ, 1985) ต่อไปอีกว่าวัฒนธรรมที่เข้มแข็งนั้นหมายถึงการที่วัฒนธรรมนั้นมีความเข้มข้น และสามารถพิจารณาความเข้มแข็งได้ใน 3 ประเด็น ได้แก่ จำนวนสมมติฐานที่มีร่วมกัน (Thickness) ความกว้างของการแพร่กระจายของสมมติฐาน (Extent of Sharing) ความชัดเจนในการจัดลำดับความสำคัญของสมมติฐานต่างๆ (Clarity of Order)

เดนิสัน (1984) เป็นนักวิชาการอีกท่านหนึ่งที่กล่าวถึงความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ โดยความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่เข้มแข็งของ เดนิสัน นั้นมีส่วนที่ต่างไปจากแนวคิดของ ซาธ ตรงที่ เดนิสัน มองว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นจะเข้มแข็งได้ก็ต่อเมื่อมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม ดังนั้น ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การจึงเกี่ยวโยงอยู่กับโอกาสการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การในการบริหารองค์การ

หนังสือหรือบทความทางด้านวัฒนธรรมองค์การในช่วงเวลาต่อมาค่อนข้างจะมองความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การในแง่ที่เป็นความเหมือนของวัฒนธรรมร่วมกันของสมาชิกองค์การ ความกว้างของขอบเขตของการเผยแพร่วัฒนธรรม (ยิ่งเผยแพร่และยึดถือร่วมกันมากยิ่งถือได้ว่ามีความเข้มแข็งมาก) ดังจะเห็นได้จาก บทความของ กอร์ดอน (1991) บทความของ เมอเล (2003) และหนังสือของ ดาฟท์ (2004) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของแนวคิดที่มีร่วมกันในบรรดาผู้ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ

อย่างไรก็ตาม แนวคิดที่มีต่อความเข้มแข็งของวัฒนธรรมข้างต้น เป็นเพียงแนวคิดที่มองเฉพาะในแง่ของความเชื่อ หรือค่านิยมเท่านั้น ซึ่งในประเด็นนี้ คอลควิทท์, เลอพายน์ และ เวสสัน (2009) ได้แสดงความคิดเสริมเข้าไปอีกว่าวัฒนธรรมที่เข้มแข็งนั้นนอกจากจะคิดเหมือนกันแล้ว ยังต้องแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความคิดดังกล่าวด้วย หรือกล่าวในอีกแง่หนึ่งได้ว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งไม่ได้หมายถึงแค่คิดเหมือนกัน เชื่อเหมือนกัน แต่ความคิดและความเชื่อเหล่านั้นต้องถูกแสดงออกเป็นการกระทำของสมาชิกองค์การด้วย ซึ่งแนวคิดเช่นนี้สอดคล้องกับ Quick และ เนลสัน (2009) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งนั้นหมายถึงการที่สมาชิกองค์การมีความคิด ความเชื่อที่เหมือนกัน และแสดงออกอย่างชัดเจนถึงความคิดและความเชื่อนั้น จนเป็นที่ประจักษ์และรับรู้ได้โดยบุคคลภายนอกองค์การ

(2) กรอบแนวคิด และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การที่ถูกศึกษา

ในส่วนนี้จะเป็นการกล่าวถึงแนวคิดที่ผู้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การมีต่อความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ บทบาทที่ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การมีต่อองค์การ และการนำเสนอว่ามีประเด็นใดที่ถูกหยิบยกมาอธิบายด้วยความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ หรือความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การนั้นถูกอธิบายด้วยปัจจัยใดบ้าง

นักวิชาการที่ให้ความสนใจเรื่องความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การในช่วงแรกมีแนวคิดว่าความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงหรือก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การได้ ซึ่งแนวคิดนี้ถูกเรียกภายหลังว่าเป็นแนวคิด Strong Culture Perspective (แซฟโฟลด์, 1988; ควิก และ เนลสัน, 2009) ตัวอย่างของแนวคิดเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานนี้ ได้แก่ ปีเตอร์ส และ วอเตอร์แมน (1982) และ เดนิสัน (1984) แต่แนวคิดเช่นนี้ไม่ได้อธิบายว่าความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยตรง และเสมอไป เพราะ ปีเตอร์ส และ วอเตอร์แมน ก็ได้เสนอลักษณะของวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการประสบความสำเร็จขององค์การไว้ ไม่ใช่ว่าวัฒนธรรมองค์การทุกแบบจะประสบความสำเร็จ ในทำนองเดียวกัน เดนิสัน เองก็เสนอว่าวัฒนธรรมองค์การไม่ใช่เพียงแค่มิความเข้มแข็ง แต่จะต้องมีลักษณะ (Traits) ที่เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์การด้วย หรือ คอตเทอร์ และ เฮสเคตต์ (1992) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ต้องเป็นวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับกลยุทธ์ขององค์การ และมีความยืดหยุ่นสามารถปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ได้ แนวคิดของ เรย์นีย์ และ สตายน์เบาเออร์ (1999) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งต้องมีความเข้ากับได้กับพันธกิจขององค์การจึงจะเป็นผลดี และแนวคิดของ แซฟโฟลด์ (1988) โซเรนเซน (2002) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะเป็นประโยชน์ต่อ (โอ'เรลลี, แซทแมน และ คัลด์เวลล์ 1991) องค์การที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความแน่นอนเท่านั้น

ดังนั้น ในภาพรวมอาจกล่าวได้ว่านักวิชาการที่ให้ความสนใจกับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การมีแนวคิดที่ค่อนข้างระมัดระวังในการนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การกับความสำเร็จขององค์การ กล่าวคือ มองว่าความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การได้ ต้องอาศัยปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมขององค์การ เป็นต้น

นอกจากจะมีแนวคิดเกี่ยวกับผลดีของวัฒนธรรมที่เข้มแข็งแล้ว ยังมีแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมที่เข้มแข็งอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การได้ เช่น แนวคิดของ เรย์นีย์ และ สตายน์เบาเออร์ (1999) ซึ่งเสนอว่าองค์การภาครัฐนั้น หากมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งอาจไม่ยอมรับการตรวจสอบจากสังคม ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การได้ นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของ อาร์จุน (2006) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง อาจก่อให้เกิดปัญหาในด้านกลยุทธ์ คือ ทำให้กลยุทธ์ขององค์การยึดติดอยู่กับผลระยะสั้น (Strategic Myopia) และปัญหาด้านโครงสร้าง คือ ทำให้เกิดความเฉื่อยทางโครงสร้าง ไม่สามารถปรับโครงสร้างให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นได้ และแนวคิดของ คอลลิวท์, เลอพายน์ และ เวสสัน (2009) ซึ่งเสนอว่าการมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง อาจก่อให้เกิดปัญหาในการควมรวมองค์การกับองค์การอื่น ขาดความหลากหลายของความคิด เพราะองค์การที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งจะรักษาไว้ได้แต่สมาชิกองค์การที่เข้ากันได้กับวัฒนธรรมหลักขององค์การเท่านั้น

แนวคิดที่นักวิชาการมีต่อความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ นอกจากจะมีทั้งแนวคิดที่มองผลดี และแนวคิดที่มองผลเสียที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมที่เข้มแข็งแล้ว ยังมีแนวคิดที่ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับสมมติฐานที่อยู่เบื้องหลังแนวคิดทั้งสองด้าน ว่าเป็นสมมติฐานที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงขององค์การเท่าใดนัก ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของ แซฟโฟลด์ (1988) ซึ่งเสนอว่า Strong Culture Perspective นั้น มีจุดอ่อนที่สำคัญใน 2 เรื่องที่สำคัญ ได้แก่ การมีสมมติฐานว่าองค์การมีวัฒนธรรมที่โดดเด่นเพียงวัฒนธรรมเดียว (Unitary Culture) และนอกจากจะมีสมมติฐานที่ผิดแล้ว นิยามของความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การยังเป็นสิ่งที่มีความกำกวมอยู่มากอีกด้วย

(3) วิธีวัดความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ และองค์ประกอบของความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ

ข้อวิจารณ์ที่ แซฟโฟลด์ (1988) มีต่อแนวคิดเรื่องความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การแม้จะเป็นข้อวิจารณ์ที่เสนอไว้กว่า 20 ปีที่แล้ว แต่ก็ยังคงเป็นข้อวิจารณ์ที่สะท้อนความเป็นจริงเกี่ยวกับจุดอ่อนของแนวคิดนี้ได้เป็นอย่างดี เพราะจากการสำรวจวรรณกรรมครั้งนี้ ทำให้พบว่าในบรรดาผลงานที่กล่าวถึงความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การนั้น บ้างก็กล่าวถึงความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การเพื่อเสริมข้อสรุปจากการศึกษา บางผลงานไม่ได้ให้ความหมายของความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ และที่มึนน้อยไปกว่าผลงานที่ให้นิยามความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การคือที่อธิบายว่าจะวัด หรือมีแนวคิดในการวัดความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การได้อย่างไร

ในส่วนที่จะนำเสนอต่อจากนี้ เป็นการรวบรวมแนวคิดเรื่องการวัดความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ ว่าความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบหรือมิติอย่างไร และจะสามารถวัดความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การได้อย่างไร

แนวคิดแรก ได้แก่ แนวคิดของ ซาธ (1985) ซึ่งเสนอว่าความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การสามารถพิจารณาได้ใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ Thickness (จำนวนสมมติฐานที่มีร่วมกัน) Extent of Sharing (ความกว้างของการแพร่กระจายของสมมติฐาน) Clarity of Order (ความชัดเจนในการจัดลำดับความสำคัญของสมมติฐานต่างๆ) ซึ่งองค์ประกอบด้านจำนวนสมมติฐานที่มีร่วมกันนี้ ก็กับความกว้างของการแพร่กระจายของสมมติฐานนี้ ถ้าวัดได้ใกล้เคียงกับมิติความเข้มข้นของวัฒนธรรม (Intensity) ซึ่งเป็นแนวคิดของ โอ' เรลลี, แซทแมน และ คัลด์เวลล์ (1991) ซึ่งเสนอความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การนั้นพิจารณาได้จาก 2 มิติ ได้แก่ ความเข้มข้น (Intensity) กับความชัดเจน (Crystallization)

สำหรับแนวทาง (Approach) ในการวัดความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การนั้น บราวน์ (1995) ได้เสนอเอาไว้ในหนังสือของตนเองว่า เราอาจวัดความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การได้จาก 2 แนวทางหลักๆ ได้แก่ การวัดจากสิ่งประดิษฐ์ (Artifactual Approach) กับการวัดจากความเห็นพ้อง/ความเข้มข้น (Consensus/Intensity Approach)

นักวิชาการที่ได้วัดและวิเคราะห์ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ และเป็นตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมของการวัดค่านี้ ได้แก่ ฮอฟสตีต และคนอื่นๆ (1990) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมของหลายๆ ประเทศ โดยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณ และวิธีการเชิงคุณภาพ ในส่วนที่ใช้วิธีการเชิงปริมาณนั้น ได้วัดค่าความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การด้วยการคำนวณค่าผกผัน (Inverse) ของ

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนวัฒนธรรมขององค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นแนวคิดที่ว่า มองความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การในแง่ที่เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การ

2) ความหลากหลายของวัฒนธรรมองค์การ

ความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นประเด็นที่ถือได้ว่าเกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การอย่างมาก ทั้งนี้ เพราะโดยนิยามแล้วความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การย่อมหมายถึงการมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่น้อย และในทางกลับกัน หากมีความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การน้อย ก็หมายความว่ามีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมาก

จากการสืบค้นวรรณกรรมทางด้านวัฒนธรรมองค์การครั้งนี้ ทำให้พบผลงานที่กล่าวถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมตั้งแต่ปี 1973 ซึ่งเป็นผลงานของ เพย์น และ แมนส์ฟิลด์ (1973) ที่กล่าวถึงความหลากหลายของวัฒนธรรม โดยความหลากหลายนี้เกิดจากการที่องค์การประกอบด้วยคนจากหลายสาขาวิชาชีพ ดังนั้น ยิ่งองค์การมีขนาดใหญ่ ก็ยิ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้น และความหลากหลายทางวัฒนธรรมนี้ก็ส่งผลต่อบรรยากาศขององค์การ ซึ่งเป็นประเด็นหลักในผลงานชิ้นนี้ของ เพย์น และ แมนส์ฟิลด์

แนวคิดในระยะต่อมาเกี่ยวกับความหลากหลายของวัฒนธรรมองค์การ เริ่มแสดงให้เห็นการมองความหลากหลายทางวัฒนธรรมในแง่ที่เป็นผลดีต่อองค์การ ได้แก่ แนวคิดในบทความของ คอกซ์ และ เบลค (1991) ซึ่งเสนอให้องค์การใช้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้เป็นประโยชน์ โดยสามารถเสริมประสิทธิผลขององค์การ และส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์การได้

แนวคิดของนักวิชาการท่านอื่นที่เห็นด้วยกับการใช้ประโยชน์จากความหลากหลาย ได้แก่ แนวคิดของ ชายนี (1999) ซึ่งเสนอว่าองค์การในช่วงเวลานั้น กำลังเผชิญกับความหลากหลายในองค์การมากยิ่งขึ้น และองค์การสามารถใช้ประโยชน์จากความหลากหลายนั้นได้ โดยจะต้องเริ่มจากการสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างกลุ่มที่มีความคิดต่างกัน และป้องกันไม่ให้เกิดความคิดในเชิงดูถูกซึ่งกันและกันว่าวัฒนธรรมหรือความคิดของกลุ่มตนดีกว่าของกลุ่มอื่น

ส่วนแนวคิดที่ขยายความให้ชัดเจนขึ้นว่าเหตุใดความหลากหลายของวัฒนธรรมจึงเกิดผลดีต่อองค์การ ได้แก่ แนวคิดของ โพลตี (2004) ซึ่งเสนอว่าการมีวัฒนธรรมที่หลากหลายจะเอื้อต่อการเรียนรู้ของสมาชิกองค์การได้ และนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้แล้ว อีกแนวคิดหนึ่งซึ่งเสนอโดย สโลคัม และ เฮลลีย์เกิล (2007) ว่าการมีสมาชิกองค์การที่มีความหลากหลายนั้นจะทำให้องค์การมีความสามารถในการดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดที่หลากหลาย มีการตัดสินใจที่ดียิ่งขึ้น และสามารถทำงานเชิงสร้างสรรค์ได้ดียิ่งขึ้น

3) รูปแบบหรือมิติของวัฒนธรรมองค์การ

(1) แนวคิดในการจำแนกรูปแบบ หรือมิติของวัฒนธรรม

จากการสำรวจวรรณกรรมครั้งนี้ พบการจำแนกรูปแบบวัฒนธรรม และมิติที่ถูกใช้ในการจำแนกรูปแบบวัฒนธรรมซึ่งเสนอโดยนักวิชาการหลายๆ ท่าน ดังนี้

แนวคิดของ ไออูจิ

ไออูจิ (1980) ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานขององค์การที่แตกต่างกันสามารถจำแนกตามกลไกในการควบคุมสมาชิกองค์การ 3 แบบ ได้แก่ องค์การที่เป็นแบบตลาด (Market) ซึ่งควบคุมพฤติกรรมสมาชิกผ่านการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ องค์การที่เป็นแบบ

ระบบราชการ (Bureaucracy) ซึ่งควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกด้วยกฎระเบียบ และองค์การที่เป็นแบบเครือญาติ (Clan) ซึ่งควบคุมสมาชิกองค์การผ่านระบบค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์การ

แนวคิดการจำแนกรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่เสนอโดย โออูจิ นี้ ถูกอ้างอิงโดยนักวิชาการท่านอื่นในเวลาต่อมา เช่น การศึกษาของ เดชพานต์ และ ฟาร์เลย์ (2004) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ แนวทางทางการตลาด ความคิดสร้างสรรค์ และผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การนั้นได้อ้างถึงองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบเครือญาติ และขยายความเป็นองค์การที่สมาชิกองค์การยอมเสียสละทำสิ่งที่ตนปรารถนาต่อองค์การได้มากกว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบอื่น

นอกจากจะถูกอ้างอิงและขยายความโดยนักวิชาการท่านอื่นแล้ว แนวคิดนี้ของ โออูจิ ยังได้ถูกผสมผสานเข้ากับแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัฒนธรรมรูปแบบต่างๆ ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้จากการเสนอแนวคิดของ เบทส์ และคนอื่นๆ (1995) ซึ่งอธิบายวัฒนธรรมทั้ง 3 แบบของ โออูจิ ว่าเป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีความแตกต่างกันในมิติต่างๆ 3 มิติด้วยกัน ได้แก่ ความเป็นปัจเจกบุคคล ระยะห่างเชิงอำนาจ และความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเท่ากับเป็นการผสมผสานแนวคิดของ โออูจิ เข้ากับการพิจารณาวัฒนธรรมเป็นมิติ ซึ่งเป็นแนวคิดของ ฮอฟสตีต

แนวคิดของ โออูจิ ในเรื่องนี้ ถูกนักวิชาการท่านอื่นอ้างอิง และนำไปใช้เป็นการรอบในการศึกษาองค์การ และวัฒนธรรมองค์การในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- การศึกษาระบบการให้รางวัล: เป็นการศึกษาของ เคอร์ และ สโลคัม (1987) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบตลาด แบบระบบราชการ และแบบเครือญาติ ตามแนวคิดของ โออูจิ ว่ามีระบบการให้รางวัลที่แตกต่างกันหรือไม่ในองค์การเหล่านี้

- การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม: ได้แก่ การศึกษาของ ดักลาส, เดวิดสัน, และ ชวาร์ทซ์ (2001) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของพนักงานบัญชี โดยส่วนหนึ่งของการศึกษาได้หยิบยกแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ มาอธิบายพฤติกรรมเชิงจริยธรรมว่าในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบเครือญาตินี้ มีความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การมากกว่าวัฒนธรรมองค์การแบบอื่น จึงมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกันออกไปด้วย

แนวคิดของ ดีล และ เคนเนดี

ดีล และเคนเนดี (1982) ได้เขียนหนังสือเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในแง่ของพิธีกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ และความหมายของพิธีกรรมเหล่านั้น ในส่วนหนึ่งได้เสนอแนวคิดที่ว่าเราสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมองค์การของแต่ละองค์การได้ด้วยมิติ 2 มิติ ได้แก่ ระดับความเสี่ยงของกิจกรรมขององค์การ กับความเร็วของผลตอบกลับจากการกระทำขององค์การ เมื่อนำ 2 มิตินี้มาสัมพันธ์กัน จะเป็นวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน 4 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบ Tough-Guy Macho วัฒนธรรมแบบ Work-Hard/Play-Hard วัฒนธรรมแบบ Bet-Your-Company และวัฒนธรรมแบบ Process โดยหลังจากที่ ดีล และเคนเนดี (1982) ได้อธิบายถึงลักษณะของวัฒนธรรมทั้ง 4 แบบแล้ว ยังได้อธิบายความแตกต่างของการทำงานในองค์การที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันในแง่ต่างๆ เช่น การแต่งกาย เป็นต้น

แนวคิดของ แอนดี

แอนดี (1991) เสนอการจำแนกรูปแบบวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 แบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเน้นอำนาจ แบบเน้นบทบาท แบบเน้นภารกิจ และแบบเน้นบุคคลแล้ว เปรียบเทียบกับลักษณะของเทพเจ้าตามคติกรีกโบราณ 4 องค์ ได้แก่ Zeus, Apollo, Athena และ Dionysus ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังได้เสนอการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์การจากรูปแบบของวัฒนธรรมหนึ่งไปสู่รูปแบบอื่น ซึ่งเป็นผลทั้งจากการเปลี่ยนแปลงในองค์การเอง และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่องค์การเผชิญ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าใจความหลักที่ แอนดี ต้องการนำเสนออยู่ที่การอธิบายการเปลี่ยนแปลงขององค์การ (เห็นได้จากชื่อรองของหนังสือ และหนังสือเล่มอื่นของ แอนดี ที่นำเสนอเรื่องการเปลี่ยนแปลงขององค์การเช่นกัน ได้แก่ หนังสือชื่อ “The Age of Unreason”) แต่แนวคิดของ แอนดี ไม่ได้ถูกใช้เพื่อการศึกษาการเปลี่ยนแปลงขององค์การเท่านั้น แต่ยังถูกนำไปศึกษาเรื่องความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวัฒนธรรมองค์การ โดยผู้ที่นำแนวคิดเรื่องรูปแบบของวัฒนธรรมของ แอนดี ไปใช้เพื่อการศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ คาร์ทไรท์ และ คูเปอร์ (1993)

แนวคิดของ ฮอฟสตีต

แนวคิดในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ถูกอ้างอิง และนำไปใช้ในการศึกษาองค์การในเรื่องอื่นๆ จำนวนมากแนวคิดหนึ่ง ได้แก่ แนวคิดของ ฮอฟสตีต ซึ่งเสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การไว้หลายเรื่อง และมีแนวคิดที่ไม่ต่างจากนักวิชาการท่านอื่นมากนัก แต่สิ่งที่เรียกได้ว่าเป็นกรอบแนวคิดที่โดดเด่นของ ฮอฟสตีต ได้แก่ กรอบแนวคิดที่แยกพิจารณาวัฒนธรรมองค์การเป็นมิติ เพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมได้ โดยการเสนอแนวคิดของ ฮอฟสตีต นี้ Hodstede เสนอมิติสำหรับการพิจารณาวัฒนธรรมระดับประเทศไว้ 5 มิติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การในระดับค่านิยม (5 มิติดังกล่าว ได้แก่ ระยะห่างเชิงอำนาจ การหลบเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกบุคคล การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแรง และแนวคิดเกี่ยวกับเวลา) ซึ่งต่างจากมิติสำหรับการพิจารณาวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเสนอไว้ 6 มิติ ซึ่งเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในระดับการปฏิบัติ (6 มิติดังกล่าว ได้แก่ Process-Oriented vs. Results-Oriented, Employee-Oriented vs. Job-Oriented, Parochial vs. Professional, Open System vs. Closed System, Loose Control vs. Tight Control, และ Normative vs. Pragmatic) ทั้งนี้ เนื่องจากผลการศึกษาของ ฮอฟสตีต แสดงให้เห็นว่าความแตกต่างที่มีระหว่างวัฒนธรรมของประเทศจะแสดงออกในระดับค่านิยม ส่วนความแตกต่างที่มีระหว่างวัฒนธรรมองค์การจะแสดงออกในระดับการปฏิบัติ

จากการเสนอมิติในการพิจารณาความเหมือนหรือแตกต่างของวัฒนธรรมระดับประเทศ ต่างจากมิติในการพิจารณาวัฒนธรรมระดับองค์การของ ฮอฟสตีต ข้างต้น ทำให้ผู้ที่นำกรอบแนวคิดของ ฮอฟสตีต ไปใช้ ต้องระมัดระวังว่าขอบเขตการศึกษาของตนเป็นการศึกษาในระดับใด และหยิบยกชุดของมิติที่ ฮอฟสตีต เสนอไปใช้ให้เหมาะสม เช่น การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของ บลินท์ (1988) ซึ่งศึกษาวัฒนธรรมของประเทศบูโรไน กับการศึกษาของ Fairchild (1989) ซึ่งศึกษาเปรียบเทียบองค์การตำรวจเยอรมนี กับสหรัฐอเมริกาใช้มิติสำหรับพิจารณาวัฒนธรรมระดับประเทศเป็นกรอบในการศึกษา เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม นักวิชาการบางท่านที่นำกรอบแนวคิดของ ฮอฟสตีด ไปใช้ในการศึกษา ก็นำมิติสำหรับการพิจารณาวัฒนธรรมระดับประเทศไปใช้ในการศึกษาวัฒนธรรมระดับองค์กร ซึ่งน่าจะเป็นเพราะมีความเหมาะสมกับประเด็นของการศึกษามากกว่ามิติในการพิจารณาวัฒนธรรมระดับองค์กร เช่น การศึกษาของ แจคคอฟสกี, สโลคัม และแมคเควด (1988) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรกับวัฒนธรรมขององค์กรหรือการศึกษาของ เบทส์ และคนอื่นๆ (1995) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การผลิตกับวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น โดยทั้ง 2 ผลงานนี้ใช้มิติที่ ฮอฟสตีด เสนอไว้เพื่อการพิจารณาวัฒนธรรมระดับประเทศ แม้จะเป็นการศึกษาระดับองค์กรก็ตาม

นอกจากจะมีการนำแนวคิดของ ฮอฟสตีด ไปศึกษาในประเด็นต่างๆ ดังที่ได้ยกตัวอย่างข้างต้นแล้ว ยังพบการนำแนวคิดของ ฮอฟสตีด ไปศึกษาการแสดงพฤติกรรมพลเมืองขององค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาของ มัวร์แมน และเบลคีย์ (1995) ศึกษาทัศนคติยึดมั่นการคงสถานะของผู้บริหาร ซึ่งเป็นการศึกษาของ เจเลทคานิกซ์ (1997) การศึกษาผลที่การสื่อสารระดับคอมพิวเตอร์มีต่อวัฒนธรรมองค์กรโดย แทน และคนอื่นๆ (1998) การศึกษาผลที่ความเป็นปัจเจกบุคคลของวัฒนธรรมองค์กรมีต่อการประสานงานขององค์กร ซึ่งเป็นการศึกษาของ เซน, เซน และมายน์เดล (1998)

กรอบแนวคิดแบบเครื่องมือวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กร (OCP: Organizational Culture Profile)

เครื่องมือวัดลักษณะวัฒนธรรมองค์กร (OCP: Organizational Culture Profile) นั้นเป็นเครื่องมือที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงปริมาณ แต่เดิมถูกสร้างขึ้นเพื่อวัดค่าวัฒนธรรมองค์กรใน 10 มิติ ได้แก่ ภาวะผู้นำ โครงสร้าง ความสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การสื่อสาร สภาพแวดล้อม การเป็นที่ทำงานที่ให้ความสำคัญกับมนุษย์ในองค์กร การพัฒนาของปัจเจกบุคคล และการกลมกลืนสมาชิกใหม่แรกเข้า (แอกชานาซี, บรอดฟุต และฟิลกัส, 2000) แต่จากการพัฒนาเพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมของบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรว่าส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรอย่างไร หรือไม่โดย โอ'เรลลี, แซทแมน และคัลด์เวลล์ (1991) OCP เป็นเครื่องมือวัดที่ประกอบไปด้วยประโยค 54 ประโยคให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนค่านิยมของตนเอง และขององค์กร ว่าเป็นอย่างใด เพื่อให้คณะผู้วิจัยวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องมากเพียงใด จากนั้นแยกองค์กรที่ศึกษาเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ องค์กรที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรมาก กับองค์กรที่มีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรน้อย ว่ามีความแตกต่างของตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรหรือไม่

ส่วนหนึ่งของการศึกษาของ โอ'เรลลี, แซทแมน และ คัลด์เวลล์ ที่กล่าวข้างต้น มีการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อลดจำนวนตัวแปรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรลงให้ได้เป็นมิติของการวัดค่าทั้งหมด 7 มิติ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับรายละเอียด (Attention to Details) การให้ความสำคัญกับเสถียรภาพ (Stability) การให้ความสำคัญกับทีม (Team Oriented) การให้ความสำคัญต่อบุคลากร (Respect for People) การให้ความสำคัญกับผลการทำงาน (Outcome Oriented) ความคิดในเชิงก้าวร้าว (Aggressiveness) และความคิดสร้างสรรค์ (Innovation)

จากการจำแนกเป็น 7 มิติข้างต้น ได้มีนักวิชาการที่อ้างอิงถึงกรอบแนวคิดการวัดแบบ OCP ตั้งข้อสังเกตว่าทั้ง 7 มิติเป็นมิติย่อย ซึ่งอาจจัดกลุ่มเป็น 3 มิติหลักๆ ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับงาน ค่านิยมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรมปัจเจกบุคคล โดยข้อสังเกตนี้พบได้จากผลงานของ เซอริแดน (1992) ซึ่งศึกษาผลที่วัฒนธรรมองค์การมีต่อการรักษาบุคลากรเอาไว้กับองค์การ โดยวัฒนธรรมองค์การถูกศึกษาในแง่ว่าเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญหน้าที่ในงาน หรือเป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากตัวอย่างของผลงานต่างๆ ข้างต้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาวัฒนธรรมตามกรอบของเครื่องมือ OCP นี้ มักเป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้ทราบว่ามีผลสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การมากน้อยเพียงใด ซึ่งตั้งอยู่บนสมมติฐานที่สำคัญว่าความสอดคล้องนี้จะส่งผลต่อการตัดสินใจของสมาชิกในการที่จะทำงานอยู่กับองค์การ แต่สมมติฐานที่ถูกรื้อถอนรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นอีกว่าความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับค่านิยมในระดับใดขององค์การเป็นความสอดคล้องที่สำคัญที่สุด (เพราะมีแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นมีหลายระดับ ตั้งแต่ระดับองค์การ ระดับแผนก) โดยการพัฒนาเห็นได้จากผลงานของ แอดคินส์ และคัลด์เวลล์ (2004)

นอกจากจะมีการใช้เครื่องมือ OCP เพื่อศึกษาความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การแล้ว นักวิชาการบางท่านยังได้นำกรอบแนวคิดของเครื่องมือ OCP ไปใช้ในการศึกษาว่าลักษณะอุตสาหกรรมขององค์การ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การหรือไม่อย่างไรอีกด้วย ซึ่งการศึกษาเช่นนี้เป็นการศึกษาของ แซทแมน และเจห์น (1994)

กรอบแนวคิดค่านิยมที่แข่งขันกัน (CVF: Competing Values Framework)

กรอบแนวคิดค่านิยมที่แข่งขันกัน เป็นกรอบแนวคิดที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นความแตกต่างของค่านิยมของแต่ละองค์การ โดยความแตกต่างของค่านิยมนี้เกิดขึ้นจากความแตกต่างใน 2 มิติที่สำคัญ ได้แก่ การมุ่งเน้นภายนอกองค์การ-การมุ่งเน้นภายในองค์การ การมุ่งเน้นความแน่นอน-การมุ่งเน้นความยืดหยุ่น เมื่อนำ 2 มิตินี้มาสัมพันธ์กัน จะได้เป็นรูปแบบค่านิยมขององค์การ 4 รูปแบบ ได้แก่ ค่านิยมแบบเน้นกลุ่ม แบบเน้นการพัฒนา แบบเน้นลำดับขั้น และแบบเน้นความมีเหตุผล (แซมมูโต และ โอ' คอนเนอร์, 1992)

เนื่องจากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามกรอบแนวคิดค่านิยมที่แข่งขันนี้มีผู้อ้างอิง และนำไปใช้จำนวนมาก ชื่อเรียกวัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบจึงถูกเรียกต่างกัน เช่นแบบเน้นการพัฒนาบางครั้งถูกเรียกว่าเป็นแบบยืดหยุ่น (Adhocracy) เป็นต้น แต่สิ่งที่ยืนยันได้ว่าเป็นแนวคิดที่มาจากพื้นฐานเดียวกันคือการใช้มิติ 2 มิติที่เหมือนกันในการจำแนกรูปแบบวัฒนธรรม

จากการสำรวจผลงานทางด้านวัฒนธรรมองค์การครั้งนี้ พบว่ากรอบแนวคิดค่านิยมที่แข่งขันกันถูกนำไปใช้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- ประสิทธิภาพขององค์การ: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การ เป็นประเด็นที่มีผู้สนใจศึกษามาก โดยเฉพาะการศึกษาวัฒนธรรมองค์การโดยใช้กรอบแนวคิดค่านิยมที่แข่งขัน ซึ่งค่านิยมแต่ละแบบนั้นให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์การที่ต่างกัน ดังนั้น การสำรวจวรรณกรรมครั้งนี้จึงพบการศึกษาที่กล่าวถึงการจำแนกวัฒนธรรมตามกรอบแนวคิดค่านิยมที่แข่งขัน ได้แก่ การศึกษาประสิทธิภาพขององค์การการศึกษาของ

สมาร์ท และเซนต์ จอห์น (1996) การศึกษาผลที่วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำมีต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดย ออกบอนนา และแฮร์ริส (2000)

- แนวทางทางการตลาดขององค์การ: จากกรอบแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความเชื่อ ค่านิยม การตัดสินใจ และพฤติกรรมของสมาชิกองค์การ นำไปสู่สมมติฐานที่ว่าวัฒนธรรมองค์การสามารถส่งผลกระทบต่อแนวทางทางการตลาดขององค์การได้ โดยการศึกษาในประเด็นนี้เป็นผลงานของ เดชพานต์ และฟาร์เลย์ (1999)

- การนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในองค์การ: การศึกษาผลที่วัฒนธรรมองค์การมีต่อการปรับใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในองค์การว่าทำให้มีการนำวิธีการประเมินผลมาใช้หรือไม่ มีการใช้วิธีการประเมินผลมาใช้หลากหลายวิธีเพียงใด เห็นได้จากการศึกษาของ เฮนรี (2003) แต่เนื่องจาก เฮนรี มีกรอบแนวคิดที่ว่าผลที่วัฒนธรรมองค์การมีต่อการนำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เป็นผลของความเป็นวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่น หรือควบคุม (มิติเดียวจากสองมิติของกรอบแนวคิดค่านิยมที่แข่งขันกัน) เท่านั้น เฮนรี จึงได้ประยุกต์กรอบแนวคิดค่านิยมที่แข่งขันกันเพื่อใช้วัดว่าองค์การมีความยืดหยุ่น และการควบคุมมากน้อยเพียงใด โดยนำคะแนนวัฒนธรรมฝั่งที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่นทั้ง 2 รูปแบบมาบวกกันเป็นค่าความยืดหยุ่นของวัฒนธรรมขององค์การ และนำคะแนนวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการควบคุมมาบวกกันเป็นค่าการควบคุมของวัฒนธรรมองค์การ

- ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมขององค์การกับผู้บริหารระดับสูงขององค์การ: นอกจากจะศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อสิ่งต่างๆ ขององค์การอย่างไรบ้าง ในทางกลับกันได้พบการศึกษาที่อธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ ในองค์การเช่นกัน ได้แก่ การศึกษาของ กิเบอร์สัน และคณะ (2009) ที่ศึกษาว่าค่านิยมของผู้บริหารระดับสูงขององค์การมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การอย่างไร

แนวคิดของ กอฟฟี และโจนส์

กอฟฟี และโจนส์ ได้เสนอกรอบแนวคิดในการจำแนกรูปแบบวัฒนธรรมองค์การโดยอาศัยมิติที่สำคัญ 2 มิติ ได้แก่ ความเป็นมิตรในการรวมตัว (Sociability) กับความเป็นปึกแผ่นขององค์การ (Solidarity) ซึ่งคล้ายกับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ เมื่อนำมิติทั้ง 2 นี้ มาสัมพันธ์กัน ได้เป็นวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบ Networked (High Sociability-Low Solidarity) วัฒนธรรมแบบ Fragmented (Low Sociability-Low Solidarity) วัฒนธรรมแบบ Communal (High Sociability-High Solidarity) และวัฒนธรรมแบบ Mercenary (Low Sociability-High Solidarity) โดยในการสำรวจวรรณกรรมครั้งนี้ พบการอ้างอิงแนวคิดของ กอฟฟี และ โจนส์ ในหนังสือทางด้านพฤติกรรมองค์การ (กรีนเบิร์ก และบารอน, 2003; คอลควิทท์, เลอพาน์ และเวสสัน, 2009)

แนวคิดของ ทروมเพนาร์ส

ทروมเพนาร์ส และแฮมพ์เดน-เทอร์เนอร์ (1998) ได้เสนอแนวทางการจำแนกรูปแบบวัฒนธรรมองค์การเอาไว้โดยอาศัยมิติ 2 มิติ ได้แก่ การมุ่งเน้นความเสมอภาค-มุ่งเน้นลำดับชั้น (Egalitarian-Hierarchical) กับการมุ่งเน้นบุคคลกร-การมุ่งเน้นภารกิจ (Person-Oriented-Task-Oriented) และจากการนำ 2 มิตินี้มาสัมพันธ์กัน ได้เป็นวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ ได้แก่

Incubator (Egalitarian and Person-Oriented), Guided Missile (Egalitarian and Task-Oriented), Family (Hierarchical and Person-Oriented), Eiffel Tower (Hierarchical and Task-Oriented)

หลังจากนั้น ทรอมเพนาร์ส ได้ร่วมกับ ออม (2004) (ทรอมเพนาร์ส และ ออม 2004) เสนอข้อสังเกตการจำแนกวัฒนธรรมของ ทรอมเพนาร์ส และแฮมพ์เดน-เทอร์เนอร์ และการจำแนกของนักวิชาการท่านอื่น พบว่ามีมิติที่แฝงอยู่ภายใต้การจำแนกเหล่านี้ 9 มิติ หรือ 9 ทางเลือก (6 มิติเป็นเรื่องภายในองค์กร กับอีก 3 มิติเป็นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมขององค์กร) ได้แก่ การเลือกระหว่าง

- การมุ่งเน้นการปฏิบัติหรือการมุ่งเน้นความแน่นอน
- การมุ่งเน้นปัจเจกบุคคลหรือการมุ่งเน้นกลุ่ม
- การมุ่งเน้นผลงานหรือการมุ่งเน้นบุคคล
- การมุ่งเน้นความเสมอภาคหรือการมุ่งเน้นลำดับชั้น
- การมุ่งเน้นแรงบันดาลใจหรือการมุ่งเน้นเหตุผล
- การมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตหรือการมุ่งเน้นความมั่นคง

ต่อเนื่อง

- การมุ่งเน้นแรงขับภายในองค์กรหรือการมุ่งเน้นความรับผิดชอบต่อ

ภายนอกองค์กร

- การมุ่งเน้นผลระยะสั้นจากผู้ถือหุ้นหรือการมุ่งเน้นผลในระยะยาวจาก

ผู้มีส่วนได้เสีย

- การมุ่งเน้นการแข่งขันกับภายนอกหรือการมุ่งเน้นการเป็นพันธมิตรกับ

ภายนอก

แนวคิดของ เดนีสัน

จากจุดเริ่มต้นที่ต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับ ประสิทธิภาพขององค์กร เดนีสัน (1990) ได้เสนอรูปแบบ (Trait) ของวัฒนธรรมองค์กร 4 ลักษณะ ได้แก่ Adaptability, Mission, Involvement, และ Consistency จากนั้นได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กรร่วมกับ อาเน็ล มิชรา (เดนีสัน และมิชรา, 1995) โดยใช้กรอบแนวคิดลักษณะ 4 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบในการศึกษา โดยผลจากการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร 4 แบบนี้ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่แตกต่างกันไป เช่น วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นพันธกิจ (Mission) มีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนจากการลงทุนขององค์กร ในขณะที่การปรับตัว (Adaptability) มีความสัมพันธ์กับการเจริญเติบโตขององค์กร เป็นต้น

แนวคิดของ โอตอม, บอกซ์ และตันน์

ในการศึกษาผลที่วัฒนธรรมองค์กรมีต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจ และความเหนียวแน่นของกลุ่ม โอตอม, บอกซ์ และตันน์ (1990) ได้เสนอกรอบในการจำแนกวัฒนธรรมองค์กรว่าสามารถจำแนกได้ใน 3 มิติ ได้แก่ ความสร้างสรรค์ (Innovative) ความเป็นระบบราชการ (Bureaucratic) และการสนับสนุนบุคลากร (Supportive) และวิเคราะห์ข้อมูลว่า

ค่าของวัฒนธรรมองค์การแต่ละมิตินั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และความเหนียวแน่นของกลุ่มอย่างไรหรือไม่

แนวคิดของ คีตัน และ เมนกีสต์

การศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมของผู้บริหารขององค์การ โดย คีตัน และเมนกีสต์ (1992) ได้เก็บข้อมูลการรับรู้วัฒนธรรมของผู้บริหารองค์การ โดยอาศัยแนวคิดของ มาร์ค อเล็กซานเดอร์ ซึ่งวัดค่าวัฒนธรรมองค์การใน 10 มิติ ด้วยกัน ได้แก่

- Organizational and Personal Pride
- Performance Excellence
- Teamwork and Communication
- Leadership and Supervision
- Cost-Effectiveness and Productivity
- Associate Relation
- Citizen Relation
- Innovation and Creativity
- Training and Development
- Candor and Openness

แนวคิดของ บากัต, คีเดีย, ฮาร์เวสตัน และทรีแอนดิส

ในการศึกษาเรื่องการแบ่งปันความรู้ระหว่างองค์การ บากัต และคนอื่นๆ (2002) ได้เสนอกรอบแนวคิดในการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การใน 2 มิติ ได้แก่ Individualist-Collectivist กับ Verticalness-Horizontalness จากนั้นนำ 2 มิตินี้มาสัมพันธ์กัน จะได้เป็นวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ (วัฒนธรรมแบบ Vertical Individualism, แบบ Horizontal Individualism, แบบ Vertical Collectivism, และแบบ Horizontal Collectivism) ซึ่งผู้เขียนได้นำไปศึกษาผลที่วัฒนธรรมแต่ละแบบมีต่อการส่งผ่านความรู้ระหว่างองค์การ

แนวคิดของ เหลียง, บากัต, บูกาน, เอเรช และกิบสัน

เหลียง และคนอื่นๆ (2005) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจระหว่างประเทศ และนำเสนอผลการสำรวจ โดยการสำรวจวัฒนธรรมสำหรับการศึกษาครั้งนี้ เป็นไปตามกรอบซึ่งประดิษฐ์โดยคณะผู้เขียน จากกรอบแนวคิด และมิติในการจำแนกวัฒนธรรมองค์การของนักวิชาการหลายท่านประกอบกัน กลายเป็นกรอบแนวคิดจำแนกวัฒนธรรมองค์การแยกเป็น 7 มิติ ได้แก่ ความเป็นอนุรักษ์นิยม (Conservatism) ความเป็นอิสระทางความคิด (Intellectual Autonomy) ความเป็นอิสระในด้านอารมณ์ (Affective Autonomy) ความเป็นลำดับชั้น (Hierarchy) ความยึดมั่นในความเท่าเทียม (Egalitarian Commitment) การมุ่งเน้นความเชี่ยวชาญ (Mastery) และความกลมเกลียว (Harmony)

(2) เปรียบเทียบการจำแนกมิติ และรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ

ประเด็นเกี่ยวกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์การโดยการจำแนกมิติกับการจำแนกรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การนั้นมี ข้อสังเกตของ แอชคานาซี, บรอดฟุต และฟัลกัส (2000) ว่าการศึกษาเพื่อวัดค่าวัฒนธรรมองค์การนั้นมีการศึกษา 2 แบบ คือ การศึกษาเพื่อจำแนกรูปแบบ

(Typologize) กับการศึกษาเพื่อวัดค่าลักษณะต่างๆ ของวัฒนธรรม (Profiling) ซึ่งเป็นข้อสังเกตที่สอดคล้องกับข้อสังเกตของ โดเนีย, แคนนอน และมุลเลน (1998) ซึ่งตั้งข้อสังเกตเพิ่มเติมไปอีกว่าหากเป็นการศึกษาจากแนวคิดแบบสังคมศาสตร์แล้วจะเน้นการศึกษาแบบจำแนกประเภทวัฒนธรรม แต่หากเป็นการศึกษาแนวทางอื่น จะใช้การศึกษาแยกเป็นมิติ

อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจวรรณกรรมครั้งนี้ ทำให้เห็นว่าการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีการจำแนกมิติ กับการจำแนกรูปแบบวัฒนธรรมองค์การนั้น เป็นการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างมาก เพราะแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้เป็นทั้งการจำแนกมิติ และนำมิติที่จำแนกได้มาสัมพันธ์กันจนได้เป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เช่น แนวคิดของ ดีล และเคนเนดี และแนวคิดของ ทรอมเพนาร์ส เป็นต้น

อีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้เส้นแบ่งระหว่างการวัดค่าวัฒนธรรมแยกเป็นมิติกับการศึกษาเพื่อจำแนกประเภทวัฒนธรรมเลื่อนลงไปอีกก็คือ การที่ผู้ศึกษาบางท่านใช้กรอบแนวคิดที่เป็นการจำแนกรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ แต่ในขั้นของการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลได้วิเคราะห์เสมือนว่ารูปแบบวัฒนธรรมแต่ละรูปแบบเป็นมิติหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ เช่น การศึกษาของ ออกบอนนา และแฮร์ริส (2000) ซึ่งจำแนกรูปแบบวัฒนธรรมออกเป็น 4 รูปแบบ แต่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ เก็บข้อมูลของวัฒนธรรมองค์การ ว่ามีความรูปแบบ 4 ทั้ง 4 รูปแบบนั้นมาน้อยเพียงใด

แม้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับการจำแนกมิติ หรือการจำแนกรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ (หรือในบางกรณีเป็นการจำแนกวัฒนธรรมของประเทศ) นั้นจะมีผู้เสนอไว้จำนวนมาก แต่สิ่งที่สังเกตได้อย่างหนึ่งจากการสำรวจแนวทางการจำแนกต่างๆ เหล่านี้คือผู้เสนอแนวทางในการจำแนกจะมีเป้าหมายที่ค่อนข้างเจาะจงในการเสนอกรอบแนวคิดในการจำแนก หรือกล่าวอีกแง่หนึ่งคือ เป้าหมายหรือคำถามของการศึกษาจะเป็นตัวชี้แนะแนวคิดในการจำแนกมิติ และรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ เช่น การจำแนกตามกรอบแนวคิดคานิยมที่แข่งขันกัน มีความมุ่งหมายที่จะแสดงให้เห็นเป้าหมายที่ต่างกันขององค์การ การจำแนกตามกรอบแนวคิดของ ดีล และเคนเนดี เน้นพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ หรือกรอบแนวคิดของ โออูจิ เน้นพิจารณาเปรียบเทียบกลไกการควบคุมที่องค์การใช้กับสมาชิก เป็นต้น และเมื่อผู้เสนอกรอบแนวคิดมีเป้าหมายพื้นฐานในการจำแนกก่อนที่จะเสนอเช่นนี้ ย่อมเป็นหน้าที่ของผู้อ้างอิงและนำกรอบแนวคิดเหล่านั้นไปใช้ ที่จะต้องเลือกกรอบแนวคิดให้เหมาะสมกับเป้าหมายของการศึกษาของตนเองด้วย

2.4 ทฤษฎีและแนวคิดภาวะผู้นำ

เนื่องจากผู้นำของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีบทบาทอย่างมากต่อการส่งเสริมหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารท้องถิ่น ดังนั้น ในที่นี้ผู้เขียนจึงจะนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยเฉพาะแนวคิด ทฤษฎีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำไว้ต่างกัน โดยมีตัวอย่าง ดังนี้
 เสมฟิลล์ และคุน (อ้างถึงใน พิพัฒนา นนทนาธรณ์, 2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ
 พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลเมื่อกำกับกิจกรรมของกลุ่มเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

แทนเนนบอม, เวชเลอร์ และมาสซาริก (อ้างถึงใน พิพัฒนา นนทนาธรณ์, 2556) ให้นิยามว่า ภาวะผู้นำคืออิทธิพลระหว่างบุคคล การดำเนินการในสถานการณ์หนึ่งๆ และการกำกับทิศทางผ่านกระบวนการสื่อสารเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่เฉพาะ

สต็อกดิลล์ (อ้างถึงใน พิพัฒนา นนทนาธรณ์, 2556) นิยามว่าภาวะผู้นำคือการริเริ่มและธำรงรักษาของโครงสร้างในความคาดหวังของปฏิสัมพันธ์

แคทซ์ และคาห์น (อ้างถึงใน พิพัฒนา นนทนาธรณ์, 2556) เสนอความเห็นที่ภาวะผู้นำคือ การเพิ่มของอิทธิพลที่เหนือกว่าการปฏิบัติตามกลไกตามคำสั่งในงานประจำขององค์กร

เรอาห์ และเบห์ลิง (อ้างถึงใน พิพัฒนา นนทนาธรณ์, 2556) อธิบายว่าภาวะผู้นำคือกระบวนการของอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มที่จัดตั้งเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ

เจคอบส์ และซาคส์ (อ้างถึงใน พิพัฒนา นนทนาธรณ์, 2556) นิยามว่าภาวะผู้นำคือกระบวนการของการให้จุดมุ่งหมาย (ที่เปี่ยมไปด้วยทิศทาง) ต่อความพยายามของกลุ่มและเป็นเหตุให้เกิดความพยายามที่มุ่งมั่นในการบรรลุจุดมุ่งหมาย

ฮอสคิง (อ้างถึงใน พิพัฒนา นนทนาธรณ์, 2556) เสนอว่าผู้นำคือคนที่มีความสม่ำเสมอในการสร้างความพยายามในการสนับสนุนความเป็นระเบียบทางสังคมและผู้ที่ถูกคาดหวังและรับรู้ว่าจะต้องกระทำเช่นนั้น (ฮอสคิง อ้างถึงใน พิพัฒนา นนทนาธรณ์, 2556)

ลือค (อ้างถึงใน พิพัฒนา นนทนาธรณ์, 2556) มองว่าภาวะผู้นำคือกระบวนการโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าประสงค์ร่วมกัน

เบอร์นส์ (อ้างถึงใน พิพัฒนา นนทนาธรณ์, 2556) มีแนวคิดที่ภาวะผู้นำคือการดำเนินการเมื่อผู้คนระดมกำลังทางสถาบัน การเมือง จิตวิทยาและทรัพยากรอื่นเพื่อที่จะปลุกเร้ามีส่วนร่วม และสร้างความพอใจต่อแรงจูงใจของผู้ตาม

ชายนี (1992) มองว่าภาวะผู้นำคือความสามารถในการก้าวออกไปข้ามวัฒนธรรมเพื่อเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงวิวัฒนาการเพื่อให้สามารถปรับตัวได้มากขึ้น

สำหรับนิยามที่แตกต่างกันนี้ ยุคส์ (2006) มีข้อสังเกตว่า คำว่าภาวะผู้นำ เป็นคำที่ถูกสร้างขึ้นมาจากคำทั่วไปและเชื่อมโยงไปสู่คำศัพท์ทางวิทยาศาสตร์โดยที่ไม่มีการนิยามใหม่ ที่มาของคำว่าภาวะผู้นำเช่นนี้ จึงทำให้มีความคลุมเครือในความหมาย ซึ่งความสับสนยังได้เพิ่มขึ้นอีกจากการที่มีการใช้คำที่คลุมเครืออื่น เช่น คำว่าอำนาจ การจัดการ การบริหาร การควบคุม และการกำกับดูแล เพื่ออธิบายปรากฏการณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับข้อสังเกตของ Bennis (อ้างถึงใน ยุคส์, 2006) ว่าคำว่าภาวะผู้นำทำให้ผู้ศึกษาสับสนกับความกำกวมและซับซ้อน ทำให้ผู้ศึกษาประดิษฐ์คำอย่าไม่รู้จบเพื่อศึกษามัน ในขณะที่แนวคิดภาวะผู้นำยังคงไม่ถูกนิยามอย่างชัดเจนพอ นิยามเกือบทั้งหมดของภาวะผู้นำจะสะท้อนข้อสันนิษฐานว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีการตั้งใจมีอิทธิพลของบุคคลหนึ่งต่อบุคคลอื่น เพื่อชี้แนะโครงสร้างและส่งเสริมกิจกรรมหรือความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์การ แต่ส่วนอื่นๆ ของนิยามทั้งหลายนั้นมีสิ่งๆที่เหมือนกันน้อยมาก

ยุคส์ (2006) มีความเห็นว่า ประเด็นที่มีการถกเถียงเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่ ประเด็นว่าภาวะผู้นำเป็นบทบาทที่เฉพาะตัวหรือเป็นกระบวนการร่วมกันเกี่ยวกับการมีอิทธิพล ประเด็นว่ากระบวนการมีอิทธิพลนั้นเป็นรูปแบบใด ประเด็นว่าความพยายามที่จะมีอิทธิพลเป็นไปเพื่อเป้าหมายใด ประเด็นว่าการมีอิทธิพลนั้นมีพื้นฐานมาจากเหตุผลหรือความรู้สึก จากนั้น ยุคส์ (2006) จึงได้เสนอนิยามของภาวะผู้นำว่า นิยามที่เหมาะสมของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เข้าใจและเห็นพ้องว่าต้องทำอะไร และจะทำสิ่งนั้นอย่างไร รวมถึงกระบวนการส่งเสริมให้ความพยายามของปัจเจกบุคคลหรือของส่วนรวมนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายร่วม โดยนิยามนี้ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่ความพยายามที่จะมีอิทธิพลและเกื้อหนุนงานในปัจจุบันของกลุ่มหรือองค์การเท่านั้น แต่รวมไปถึงการทำให้เกิดความมั่นใจว่าจะได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับความท้าทายในอนาคต ภาวะผู้นำจะหมายถึงทั้งบทบาทที่เฉพาะ และกระบวนการมีอิทธิพลทางสังคม คนมากกว่าหนึ่งคนสามารถที่จะแสดงบทบาทเป็นผู้นำได้ และภาวะผู้นำสามารถเป็นได้ทั้งกระบวนการทางเหตุผลและกระบวนการทางความรู้สึก

2.4.2 ภาพรวมของศึกษาภาวะผู้นำ

1) ตัวแปรของการศึกษาภาวะผู้นำ

ยุคส์ (2006) มีข้อสังเกตว่าตัวแปรของการศึกษาภาวะผู้นำ แยกออกได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรลักษณะของผู้นำ ตัวแปรลักษณะของผู้ตามและตัวแปรลักษณะของสถานการณ์ ซึ่งคล้ายคลึงกับ LIFE Model ของ พิตต์นั นนทนาธรณ์ (2556) ซึ่งเสนอว่าตัวแปรต้องทำความเข้าใจเมื่อศึกษาภาวะผู้นำประกอบไปด้วย 4 กลุ่ม ได้แก่ ผู้นำ (Leader) อิทธิพล (Influence) ผู้ตาม (Follower) และสภาพแวดล้อม (Environment) โดยสิ่งที่ พิตต์นั นนทนาธรณ์ เพิ่มขึ้นมาก็คือเรื่องอิทธิพล ในขณะที่อีกสามตัวแปรที่เหลือนั้นสอดคล้องกับความคิดของ ยุคส์ ทั้งหมด

2) ระดับต่างๆ ของการวิเคราะห์ภาวะผู้นำ

ในเรื่องนี้ ยุคส์ (2006) ได้เสนอไว้ว่าประกอบไปด้วย 4 ระดับ ได้แก่

ระดับ Intra-Individual Processes เป็นแนวทางการศึกษาที่มีทฤษฎีน้อย แต่นักทฤษฎีที่ศึกษาในเรื่องนี้จะเป็นนักทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจ แรงจูงใจ และการเรียนรู้ที่อธิบายพฤติกรรมของผู้นำ การศึกษาแนวทางนี้ได้ทำให้เกิดความเข้าใจที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำ

ระดับ Dyadic Processes อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับปัจเจกบุคคล การศึกษาแนวทางนี้มีสมมติฐานแฝงอยู่ว่าประสิทธิผลของภาวะผู้นำไม่สามารถที่จะเข้าใจได้โดยไม่ศึกษาว่าผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไร ทฤษฎีทางด้านภาวะผู้นำส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับนี้ ทฤษฎีในกลุ่มนี้มักจะละเลยที่จะให้ความสำคัญกับบริบทที่ล้อมรอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ระดับ Group Processes เป็นการศึกษากระบวนการกลุ่ม ซึ่งในแนวทางนี้แยกได้เป็น 2 แนวทางย่อยๆ ได้แก่ การศึกษาลักษณะของบทบาทที่ผู้นำมีในกลุ่ม กับการศึกษาวิธีการที่ผู้นำสามารถส่งเสริมประสิทธิผลของกลุ่ม การประชุมเป็นบริบทที่สำคัญของการศึกษาภาวะผู้นำในระดับกลุ่ม

ระดับ Organizational Processes การศึกษาภาวะผู้นำในระดับกลุ่มที่กล่าวถึงก่อนหน้านี ช่วยทำให้เกิดความเข้าใจต่อภาวะผู้นำได้ดียิ่งขึ้นกว่าการศึกษาในระดับปัจเจกบุคคลและระดับระหว่างบุคคล แต่ยังคงมีข้อจำกัดที่สำคัญ เพราะกลุ่มนั้นมักจะอยู่ในระบบสังคมที่ใหญ่ยิ่งกว่านั้น ซึ่งการศึกษาระดับองค์การจะอธิบายภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในระบบเปิดที่ใหญ่กว่ากลุ่ม

3) แนวทางหลักในการศึกษาภาวะผู้นำ

แนวทางหลักในการศึกษาภาวะผู้นำ มีดังนี้ (ยุคล์, 2006)

การศึกษาลักษณะเฉพาะ ศึกษาลักษณะของผู้นำ เช่น บุคลิก แรงบันดาลใจ คุณค่าและทักษะ เป็นต้น สมมติฐานของการศึกษาแนวทางนี้คือสมมติฐานว่าบุคคลบางคนเป็นผู้นำโดยธรรมชาติ มีลักษณะเฉพาะที่บุคคลอื่นไม่มี

การศึกษาพฤติกรรม ศึกษาสิ่งที่ผู้จัดการทำอย่างไรกับงานของตนเอง แยกออกเป็นแนวทางย่อย 2 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ศึกษาวิธีการที่ผู้จัดการใช้เวลาของตนเอง รูปแบบของกิจกรรม ความรับผิดชอบและหน้าที่ของการจัดการ ส่วนอีกแนวทางหนึ่งให้ความสำคัญกับการบ่งชี้ถึงพฤติกรรมการบริหารที่มีประสิทธิผล

การศึกษาเชิงอำนาจและอิทธิพล ศึกษากระบวนการมีอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้อื่น ในการศึกษาแนวนี้ อำนาจถูกมองว่าเป็นสิ่งสำคัญทั้งในการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงบุคคลภายนอกองค์การ

การศึกษาเชิงสถานการณ์ เน้นการศึกษาความสำคัญของปัจจัยเชิงสถานการณ์ และส่งอิทธิพลต่อกระบวนการภาวะผู้นำ ปัจจัยสำคัญในเชิงสถานการณ์ ได้แก่ ลักษณะของผู้ตาม ลักษณะของงานซึ่งปฏิบัติโดยหน่วยงานของผู้นำ ประเภทขององค์การและลักษณะของสภาพแวดล้อมภายนอก การศึกษาแนวทางนี้แยกออกเป็น 2 แนวทางย่อย คือ แนวทางที่พยายามศึกษาว่ากระบวนการภาวะผู้นำนั้นเหมือนกันหรือต่างกันในประเภทขององค์การที่แตกต่างกัน กับอีกแนวทางหนึ่งจะพยายามบ่งชี้ว่าปัจจัยใดเกี่ยวกับสถานการณ์ที่มาควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้นำกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำ

การศึกษาเชิงบูรณาการ การศึกษาแนวทางนี้เกี่ยวข้องกับตัวแปรทางด้านภาวะผู้นำมากกว่าหนึ่งอย่าง ซึ่งเป็นแนวทางที่มีการศึกษากว้างขวางขึ้น แต่ยังคงขาดทฤษฎีที่จะผนวกเอาตัวแปรเหล่านี้เข้าด้วยกัน

ในอีกมุมมองหนึ่งเรื่องแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำ ดาพท์ (อ้างถึงใน พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) เสนอแนวคิดว่าการศึกษาภาวะผู้นำมีความสนใจในแยกได้ตามช่วงเวลา แบ่งได้เป็น 4 ยุค ดังนี้

ยุคที่ 1 เป็นยุคก่อนอุตสาหกรรมและก่อนระบบราชการ องค์กรส่วนใหญ่มีขนาดเล็กและดำเนินการโดยคนคนเดียว และมีเพื่อนหรือญาติมาทำงานด้วยเพราะไม่ต้องทักษะอะไรมากมาย ขนาดและความเรียบง่ายขององค์กรและความนิ่งของสภาพแวดล้อมทำให้ง่ายต่อการที่คนคนเดียวจะเข้าใจและมองเห็นภาพใหญ่ สามารถประสานและควบคุมกิจกรรมต่างๆ ได้ดี นี่เป็นยุคของภาวะผู้นำมหาบุรุษและการเน้นไปที่คุณลักษณะของผู้นำ

ยุคที่ 2 เราจะพบการปรากฏขึ้นมาของลำดับชั้นและระบบราชการ แม้ว่าโลกจะยังคงไม่เปลี่ยนแปลงมาก องค์การเติบโตอย่างมากจนต้องการกฎระเบียบและมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้แน่ใจว่ากิจกรรมต่างๆ จะได้รับการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่ทำให้เกิดกลไกของการดูแลและควบคุมคนงาน การตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับวิธีการหยาบๆ และทำตามกันมาถูกแทนที่ด้วยกระบวนการที่แม่นยำ ยุคนี้ปรากฏผู้จัดการเชิงเหตุผล (The Rational Manager) ที่กำกับและควบคุมคนโดยแนวทางที่ไม่เป็นส่วนบุคคล ลูกจ้างไม่ถูกคาดหวังให้คิดด้วยตนเอง เขาถูกคาดหวังให้ทำตามทีบอก ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และทำงานให้บรรลุเป้าหมายให้มุ่งเน้นในรายละเอียดมากกว่าการมองภาพรวม ผู้จัดการเชิงเหตุผลมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่คงที่ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามพฤติกรรมและสถานการณ์ยังคงทำงานได้ดีเพราะว่าผู้นำสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ พัฒนาแผน และควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้น แต่ผู้จัดการเชิงเหตุผลนั้นไม่เพียงพอต่อภาวะผู้นำในโลกปัจจุบัน

ยุคที่ 3 ยุคนี้เป็นตัวแทนของการตื่นตระหนกครั้งใหญ่ของผู้จัดการในอเมริกาเหนือและยุโรป ทันใดนั้นโลกไม่มีความคงที่อีกต่อไป เทคนิควิธีการของผู้จัดการเชิงเหตุผลไม่สามารถใช้ได้ อีกต่อไป เริ่มด้วยการขึ้นราคาน้ำมันของกลุ่มโอเปค ในปี 1972-1973 และต่อด้วยการแข่งขันระดับโลกในทศวรรษที่ 1980s และตอนต้นทศวรรษที่ 1990s สภาพแวดล้อมที่โกลาหล ญี่ปุ่นเริ่มเป็นผู้นำตลาดด้วยแนวคิดภาวะผู้นำทีมและคุณภาพที่ยอดเยี่ยม นี่เริ่มเป็นยุคแห่งความสับสนของผู้นำ มีการพยายามทดลองแนวทางของการทำงานเป็นทีม การลดขนาด การปรับระบบ โปรแกรมคุณภาพ และการให้อำนาจตัดสินใจ เพื่อเป็นหนทางในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานและเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันต่อพนักงาน ยุคนี้เป็นยุคของผู้นำทีมและผู้นำการเปลี่ยนแปลง อิทธิพลมีความสำคัญเพราะความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร มีการปรากฏขึ้นมาของงานที่ใช้ความรู้ การเน้นการประสานงานแนวนอน และการเคลื่อนย้ายไปสู่แนวคิดการใช้อิทธิพลของผู้นำมากกว่าใช้อำนาจบังคับ ผู้นำหลายคนเริ่มสะดวกที่จะใช้แนวคิดของผู้นำทีม การให้อำนาจ การยอมรับความหลากหลาย และการสื่อสารแบบเปิด อย่างไรก็ตามยังมีบางคนที่ยังติดกับดักของการคิดแบบเก่าๆ อยู่ทั้งที่องค์กรและสภาพแวดล้อมได้เปลี่ยนไปแล้ว

ยุคที่ 4 เป็นการเข้ามาสู่ยุคดิจิทัลที่ดูเหมือนว่าทุกสิ่งกำลังเปลี่ยนแปลงและมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วขึ้น ยุคนี้เป็นตัวแทนของผู้นำเชิงเรียนรู้ (Learning Leader) ที่ได้กระโดดข้ามการควบคุมในความคิดดั้งเดิม ผู้นำจะเน้นความสัมพันธ์และเครือข่ายและเขาจะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นผ่านวิสัยทัศน์และค่านิยมมากกว่าอำนาจและการควบคุมผู้นำจะหาประสบการณ์ เรียนรู้และเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอทั้งในแง่ส่วนตัวและในอาชีพการงาน และยังส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการสร้างการเติบโตกับผู้อื่น ยุคนี้ต้องการภาวะผู้นำที่เต็มขอบเขตความสามารถที่จะดำเนินการก้าวข้ามจากสิ่งที่ผู้จัดการเชิงเหตุผลหรือแม้แต่ผู้นำทีมได้ทำมาแล้ว

ส่วน พิพัตน์ นนทธารณ์ (2556) ได้แบ่งแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำออกเป็น 4 กลุ่ม ด้วยกัน ได้แก่

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบดั้งเดิม ประกอบไปด้วยทฤษฎีภาวะผู้นำในมุมมองคลาสสิก ทฤษฎีภาวะผู้นำมหาบุรุษ และทฤษฎีภาวะผู้นำคุณลักษณะ ซึ่งทั้งสามกลุ่มนี้ต่างก็ได้ศึกษาและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แตกต่างอันไป บางแนวคิดอาจจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

เนื่องจากสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามแนวคิดทั้งสามนี้ก็ทำให้มุมมองของการศึกษาภาวะผู้นำที่ผ่านมาซึ่งเป็นพื้นฐานให้กับงานวิจัยในสมัยต่อมาได้พัฒนาต่อเนื่อง คุณลักษณะต่างๆ ที่มีการค้นพบความสัมพันธ์กับผู้นำนั้นก็ยังเป็นที่ยกอ้างถึงและใช้ในการฝึกอบรมภาวะผู้นำกันอยู่เสมอ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) โดยในกลุ่มทฤษฎีนี้ ยังแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มย่อยๆ ดังนี้

กลุ่มย่อยที่ 1 ทฤษฎีภาวะผู้นำในมุมมองคลาสสิกในภาพรวมแบ่งประเภทผู้นำออกเป็นสองปีก คือปีกอนุรักษ์นิยม และปีกเสรีนิยม ในประเภทผู้นำด้านอนุรักษ์นิยมนั้น แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ผู้นำเผด็จการ พระราชา และองค์อธิปัตย์ ส่วนผู้นำด้านเสรีนิยม มี 2 ประเภท คือ ผู้แทน กับนักประชาธิปไตย (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

กลุ่มย่อยที่ 2 ทฤษฎีผู้นำมหาบุรุษนั้นเป็นทฤษฎีที่เน้นความเป็นผู้นำที่มีมาแต่กำเนิดหรือเกิดมาเป็นผู้ซึ่งยังมีความแตกต่างกับภาวะผู้นำในมุมมองคลาสสิกโดยเฉพาะภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับเทวสิทธิ์ซึ่งเน้นการสืบทอดภาวะผู้นำมาตามสายเลือด และถือว่าเป็นตัวแทนของพระเจ้า ทฤษฎีมหาบุรุษนี้มักจะเป็นการศึกษาคนที่ประสบความสำเร็จและเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ซึ่งเป็นการศึกษาจากผลไปหาเหตุ ไม่สามารถที่จะทำนายได้ว่าใครจะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ได้นั้นคือยังไม่สามารถศึกษาจากเหตุไปหาผลได้ว่าคนคนนี้จะเกิดมาแล้วจะเป็นผู้นำอย่างแน่นอน จุดอ่อนที่ว่าผู้นำเป็นแต่กำเนิดหรือสร้างขึ้นมาได้นั้น ในทัศนะของเฮอริเบิร์ต สเปนเซอร์ได้กล่าวว่าผู้นำถูกสร้างโดยสังคมที่เขาอาศัยอยู่ สังคมที่มีความซับซ้อนมีอิทธิพลต่อคุณสมบัติของผู้นำที่จะปรากฏให้เห็น สังคมจะเป็นผู้สร้างผู้นำอย่างซ้ำๆ ดังนั้น ก่อนที่ผู้นำจะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้กับสังคม เขาจะต้องถูกสร้างโดยสังคมก่อน อย่างไรก็ตามคุณลักษณะหลายประการที่เป็นเรื่องสำคัญในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพตามทฤษฎีมหาบุรุษนี้ มักจะกล่าวถึงคุณลักษณะทางบุรุษเพศ ในงานวิจัยภาวะผู้นำร่วมสมัยมีการค้นพบคุณลักษณะที่สำคัญที่เปลี่ยนไปคือมีลักษณะทางจิตใจมากขึ้น (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

กลุ่มย่อยที่ 3 ทฤษฎีภาวะผู้นำคุณลักษณะมีจุดอ่อนหลายประการคือ ในระยะแรกการวิจัยทางด้านคุณลักษณะนักวิจัยมักจะเพิกเฉยบริบทหรือสถานการณ์ คุณลักษณะของผู้นำต่างๆ ไปไม่สามารถที่จะยืนยันได้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้หรืออีกนัยหนึ่งคือสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการคุณลักษณะที่ไม่เหมือนกันของผู้นำ ประการที่สองทฤษฎีภาวะผู้นำคุณลักษณะไม่ได้ให้ความสำคัญกับผู้ตามซึ่งมีคุณลักษณะของผู้ตามที่แตกต่างกัน เช่น แรงจูงใจ ความสามารถ ความฉลาด ความต้องการ เป็นต้น ผู้นำที่ไม่เข้าใจผู้ตามก็ยากที่จะนำใครได้ซึ่งทฤษฎีนี้ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับผู้ตาม ประการสุดท้ายการศึกษาส่วนใหญ่ของทฤษฎีนี้เป็นการศึกษาในวัฒนธรรมตะวันตกซึ่งมีความแตกต่างไปจากวัฒนธรรมตะวันออก คุณลักษณะที่ค้นพบอาจจะเหมาะสมกับสังคมตะวันตกแต่การที่จะไปใช้กับสังคมตะวันออกอาจจะได้ผลที่แตกต่างกันเนื่องจากพื้นฐานความคิดความเชื่อที่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นศาสนา ภาษา ค่านิยม เป็นต้น (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

ทฤษฎีภาวะผู้นำกลุ่มที่ 2 คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรม การศึกษาภาวะผู้นำพฤติกรรม เป็นการลบจุดอ่อนของผู้นำเชิงคุณลักษณะ การศึกษาพฤติกรรมผู้นำในยุคแรกจะได้มิติผู้นำสองประการคือ การเน้นคน และการเน้นงานซึ่งเป็นงานที่โดดเด่นของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกน ต่อจากนั้นตาข่ายของภาวะผู้นำก็ถูกนำเสนอถึงลีลาผู้นำซึ่งเป็นการผสมผสานการมุ่งเน้นคนและงานของผู้นำ และมีการถกเถียงกันเรื่องผู้นำแบบสองสูงคือมีการเน้นทั้งคนทั้งงาน

ในเวลาเดียวกัน อย่างไรก็ตาม เราก็ยังไม่สามารถระบุพฤติกรรมที่แม่นยำในสถานการณ์ต่างๆ ได้จึงเป็นพัฒนาการของภาวะผู้นำในยุคถัดไปที่จะเน้นการค้นคว้าวิจัยในประเทศเพิ่มเติมคือสถานการณ์ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

ในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมักเป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในการหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและบุปปัจจัย (เช่น คุณลักษณะของผู้นำ ทักษะ) หรือผลลัพธ์ (เช่น ความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงาน) ของพฤติกรรมนั้นๆ อย่างไรก็ตาม เป็นเรื่องยากที่จะตีความผลที่ได้จากการวิจัยเนื่องจากมีข้อผิดพลาดที่เป็นข้อจำกัดของแบบสอบถามและปัญหาในการกำหนดความเป็นสาเหตุ แบบสอบถามที่พรรณนาพฤติกรรมของผู้นำมีความน่าเชื่อถือแคลงในข้อผิดพลาดซึ่งมาจากการใช้รายการคำถามที่คลุมเครือและสามารถตีความได้หลากหลาย ด้วยผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน คำถามส่วนใหญ่จะมีรูปแบบบังคับที่เรียกว่าร้องให้ผู้ตอบต้องคิดถึงเหตุการณ์ย้อนหลังไปนานหลายเดือนหรือเป็นปีและพยายามให้ตอบว่ามีความถี่ในพฤติกรรมนั้นๆ เพียงใด ความแม่นยำในประเด็นนี้ทำได้ยากเนื่องจากผู้ตอบอาจจะไม่ได้สังเกตเห็นพฤติกรรมเมื่อมันเกิดขึ้นหรือไม่สามารถจำความถี่ในพฤติกรรมนั้นได้ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาจากอคติในการตอบ กล่าวคือ ผู้ตอบบางคนอาจจะตอบคำถามแต่ละข้อในทางเดียวกันแม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในพฤติกรรม เพราะผู้ตอบอาจจะชอบหรือไม่ชอบผู้นำนั้น การตีความหาความเป็นเหตุผลของการวิจัยในแนวทางนี้ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่ง กล่าวคือ ในการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำจะใช้การวัดพฤติกรรมด้วยแบบสอบถามที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ให้คะแนน ผลคะแนนที่ได้จะนำไปหาความสัมพันธ์กับเกณฑ์การวัดที่ได้ในครั้งเดียวกัน ดังนั้น เมื่อมีการค้นพบความสัมพันธ์มันก็ยังเป็นไปไม่ได้ที่จะกำหนดทิศทางของความเป็นเหตุผล มันความเป็นไปได้ที่จะตีความในความเป็นเหตุผลนั้นมากกว่าหนึ่งทาง และมีรูปแบบของความสัมพันธ์ที่มากกว่าหนึ่งรูปแบบอาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

ทฤษฎีภาวะผู้นำกลุ่มที่ 3 คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำสภาวะการณ เป็นการศึกษาที่ต่อยอดทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรมโดยเพิ่มปัจจัยทางด้านสถานการณ์เข้าไปร่วมกับปัจจัยทางผู้นำและผู้ตาม ความพยายามในการแสวงหาคำตอบถึงความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ด้วยการจับคู่คุณลักษณะผู้นำและผู้ตามกับสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผล อย่างไรก็ตามในบางกรณีหรือบางสถานการณ์กลับกลายเป็นว่าภาวะผู้นำกลับไม่มีความจำเป็นหรือกลายเป็นส่วนเกินในสถานการณ์นั้นๆ ซึ่งเป็นแนวคิดของการทดแทนภาวะผู้นำที่เสนอออกมา ประโยชน์ของทฤษฎีกลุ่มนี้คือสามารถอธิบายให้เข้าใจในแนวคิดได้ง่ายว่าจะต้องจับคู่ภาวะผู้นำกับปัจจัยใดที่จะเกิดประสิทธิผลแม้ว่าการทดสอบทางทฤษฎีจะยังไม่สามารถให้ผลได้ชัดเจนก็ตาม (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

ทฤษฎีผู้นำสภาวะการณได้ให้ความคิดที่เป็นประโยชน์ในการพิจารณาปัจจัยทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ คงไม่ต้องสงสัยว่าลีลาภาวะผู้นำหนึ่งที่ทำงานได้ดีในสถานการณ์หนึ่งว่าไม่จำเป็นต้นทำงานได้ดีในอีกสถานการณ์หนึ่ง แต่ทฤษฎีกลุ่มนี้ไม่ได้อธิบายว่าลีลาภาวะผู้นำแปรเปลี่ยนไปตามระดับชั้นในองค์กรหรือไม่ และไม่ได้อธิบายว่าผู้นำสามารถเปลี่ยนลีลาหรือสถานการณ์ได้อย่างไร และยังไม่ได้อธิบายกระบวนการทางภาวะผู้นำทางการได้มาและตีความในความหมายของสารสนเทศ เครื่องข่ายสังคม และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ จุดอ่อนของทฤษฎีผู้นำตามสภาวะการณคือยังมีงานวิจัยที่ยืนยันฐานคติและข้อเสนอแนะว่าจะมีงานวิจัยนิพนธ์

ตรวจสอบอยู่บ้างแต่ก็ไม่มีการตีพิมพ์ ความคลุมเครือในแนวคิดที่เกี่ยวกับระดับการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา การอธิบายถึงการจับคู่กันระหว่างลีลาภาวะผู้นำกับระดับการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา และตัวแบบสอบถามที่บีบให้ผู้ต้องตอบคำถามในการพรรณนาถึงลีลาผู้นำที่กำหนดมาแล้ว (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

ทฤษฎีภาวะผู้นำกลุ่มที่ 3 คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัยแยกเป็น 3 กลุ่ม (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) ดังนี้

ทฤษฎีผู้นำร่วมสมัยกลุ่มที่ 1 ประกอบไปด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงเสนาหา ทฤษฎีภาวะผู้นำการปฏิรูป และทฤษฎีภาวะผู้นำระดับ 5 ซึ่งแกนหลังของทฤษฎีทั้ง 3 นี้คือความเสนาหา แต่ผู้นำแต่ละประเภทไม่ว่าจะเป็นผู้นำเชิงเสนาหา ผู้นำการปฏิรูป และผู้นำระดับ 5 ต่างก็มีความแตกต่างกันโดยผู้นำเชิงเสนาหาจะทำให้ผู้ตามรักดี ผู้นำการปฏิรูปจะทำการเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปการทำงานในระดับบุคคลและองค์กร ส่วนผู้นำระดับ 5 จะมีมุมมองทางด้านเสนาหาที่แตกต่างออกไปโดยไม่เน้นหนักหรือให้ความสำคัญมากไปกว่าคุณสมบัติของผู้นำทางด้านความถ่อมตนและความมุ่งมั่น ผู้นำระดับ 5 จะไม่โอ้อวดหรือมีความเห็นแก่ตัวแต่มีความทะเยอทะยานอันมุ่งไปสู่สถาบัน มีการดำเนินการอย่างเจียมๆ สงบเยือกเย็น และแน่วแน่โดยขึ้นอยู่กับมาตรฐานยอดเยี่ยม มิใช่เสน่ห์ที่ตลใจในการจูงใจผู้คน (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

ทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัยกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงศีลธรรม ภาวะผู้นำแท้จริง ภาวะผู้นำเชิงรับใช้ และภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมจะมีแนวคิดที่สัมพันธ์กับจริยธรรมศีลธรรมและการเน้นแนวคิดจากภายใน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและภาวะผู้นำเชิงศีลธรรมต่างก็กล่าวถึงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐานต่างๆ ของผู้นำและเป็นแรงตลใจในความประพฤติต่างๆ ของผู้ตาม ส่วนผู้นำที่แท้จริงคือผู้ที่รู้และเข้าใจตนเอง มีการรับหลักการและปฏิบัติตามค่านิยมทางจริยธรรมระดับสูงอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เป็นผู้ที่อยู่กับความจริงของความเชื่อและค่านิยมของตนมากกว่าที่จะเลียนแบบคนอื่นแต่ก็ยอมรับความเห็นที่หลากหลายจากผู้อื่นเช่นกัน สำหรับภาวะผู้นำเชิงรับใช้มีลักษณะที่อยู่เหนือความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวด้วยการรับใช้สนองความต้องการของผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นเติบโต และสนับสนุนโอกาสสำหรับคนอื่นในการบรรลุวัตถุประสงค์และอารมณ์ ทั้งผู้นำแท้จริงและผู้นำเชิงรับใช้ต่างก็ช่วยให้ผู้อื่นเรียนรู้เติบโตและพัฒนาเช่นกัน ส่วนผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมเป็นผู้นำที่มีค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมซึ่งส่งผลต่อวิสัยทัศน์และความซื่อตรงและปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

ทฤษฎีภาวะผู้นำกลุ่มที่ 3 ประกอบด้วยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงแข่งขันคุณค่า และภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์ โดยที่ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์และผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีวิสัยทัศน์เป็นแกนคิดร่วมกัน ส่วนผู้นำเชิงแข่งขันคุณค่าและผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์จะเป็นเรื่องของการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ สำหรับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์จะเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในอนาคต เกี่ยวข้องกับพรสวรรค์ในการทำนายมองไปข้างหน้าในอนาคตและสามารถสื่อสารด้วยภาพและเสียงที่ยอดเยี่ยม ส่วนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นการเน้นผู้นำระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมกับทางเลือกที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติ ภาวะผู้นำเชิงแข่งขันคุณค่าเป็นการมองว่าผู้นำสามารถสร้างคุณค่าให้กับองค์กรด้วยการรังสรรค์ การสร้างสรรค์

การควบคุม และการแข่งขัน ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นในด้านความยืดหยุ่น-เสถียรภาพ และการรักษา สภาพภายใน-จุดยืนภายนอก ส่วนภาวะผู้นำเชิงอิเล็กทรอนิกส์เป็นผู้นำในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่สื่อสารผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้าง การเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ ความรู้สึก ความคิด พฤติกรรม และ/หรือผลการปฏิบัติงานของปัจเจก บุคคล กลุ่ม และ/หรือองค์กร (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

2.4.3 แนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อหาคำตอบว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการมี ส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการศึกษาภาวะผู้นำในส่วนนี้ เป็นการศึกษาคำตอบว่าภาวะผู้นำแบบใดที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน อย่างไรก็ตาม การศึกษาภาวะผู้นำเกือบทั้งหมดเป็นการศึกษาภาวะผู้นำภายในองค์กรเท่านั้น ในขณะที่ การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคคลที่อยู่ภายนอกองค์กร ดังนั้น ส่วนนี้ของ การทบทวนวรรณกรรมผู้เขียนจะนำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหาร ภายในองค์กร ซึ่งการอธิบายเรื่องนี้จะสามารถเทียบเคียงให้เห็นได้ว่าภาวะผู้นำแบบใดของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของประชาชนได้ โดย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่จะนำเสนอในส่วนนี้คือภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และทฤษฎีภาวะผู้นำอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม (เช่น ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย)

ภาวะผู้นำแบบเผด็จการและประชาธิปไตย (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) เป็น ส่วนหนึ่งและถือได้ว่าเป็นต้นกำเนิดของทฤษฎีภาวะผู้นำพฤติกรรม ซึ่งมองว่าลีลาผู้นำนั้นแยกได้เป็น ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) คือ ผู้นำที่มีแนวโน้มรวมอำนาจและใช้อำนาจจากตำแหน่ง ใช้การควบคุมด้วยการให้รางวัลและการลงโทษ ส่วนผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) เป็นผู้นำที่กระจายอำนาจไปให้ผู้อื่น ส่งเสริมการมี ส่วนร่วม พึงพาความรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานให้เสร็จ และมีอิทธิพลมาจากการยอมรับ นับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำครั้งแรกดำเนินการในมหาวิทยาลัยไอโอวาโดย เคิร์ท เลวิน และคนอื่นๆ ในการวิจัยนี้มีการนำเด็กมากลุ่มหนึ่งมาฝึกเพื่อให้เป็นผู้นำเมื่อเติบโตโดยแบ่ง การฝึกให้เป็นผู้นำแบบเผด็จการและผู้นำแบบประชาธิปไตย ผลการทดสอบพบว่ากลุ่มที่ถูกฝึกให้เป็น ผู้นำแบบเผด็จการจะปฏิบัติได้เป็นอย่างดีเท่าที่มีผู้นำควบคุมดูแลอยู่ อย่างไรก็ตาม สมาชิกในกลุ่ม มักจะเกิดความไม่พอใจและมีลักษณะเป็นปรปักษ์ต่อกัน ส่วนกลุ่มที่ถูกฝึกให้เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ปรากฏว่าผลการปฏิบัติงานได้ดี มีความรู้สึกในทางบวกไม่เป็นปรปักษ์กัน นอกจากนั้นยังสามารถคง ผลงานได้ดีแม้จะไม่มีผู้นำปรากฏตัวอยู่ การฝึกผู้นำแบบประชาธิปไตยมีการใช้เทคนิคการมีส่วนร่วม และการให้ตัดสินใจโดยใช้เสียงส่วนใหญ่และให้สมาชิกในกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น จึงได้ผลงาน ออกมาดีว่าจะมีหรือไม่มีผู้นำ เลวินและคณะได้ทำการทดลองลีลาการตัดสินใจของผู้นำและได้กำหนด ลีลาภาวะผู้นำทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ 3 ลีลา ได้แก่ แบบเผด็จการ แบบประชาธิปไตย และ แบบเสรีนิยม (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

ลักษณะของผู้นำ 3 แบบ มีรายละเอียดดังนี้ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) ผู้นำแบบเผด็จการจะตัดสินใจโดยไม่ปรึกษาใคร ไม่ถามความเห็นหรือข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ขอบสั่งการและมีการสื่อสารแบบทางเดียว สภาวะภาวะผู้นำแบบนี้ทำงานได้ดีเมื่อการตัดสินใจไม่ต้องการข้อมูลใดๆ หรือข้อมูลไม่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ในการตัดสินใจ ข้อดีของภาวะผู้นำแบบเผด็จการคือความรวดเร็วในการตัดสินใจ แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะผิดหวังด้วยการตัดสินใจแบบนี้และการตัดสินใจบางกรณีอาจจะไม่ประสบผลสำเร็จถ้าขาดการมีส่วนร่วมและข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) จะให้คนเข้าเกี่ยวข้องในการตัดสินใจว่ากระบวนการตัดสินใจขั้นสุดท้ายอาจจะแตกต่างจากสิ่งที่ผู้นำคิดไว้เนื่องมาจากความเห็นที่ขัดแย้งกันของกลุ่ม การตัดสินใจแบบนี้มักจะเป็นที่ชื่นชอบของคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเขาเคยอยู่ในการตัดสินใจแบบเผด็จการและเป็นสิ่งที่พวกเขาไม่เห็นด้วย แต่อาจจะปัญหาจากความเห็นที่หลากหลายและไม่มีหนทางที่ชัดเจนในการสรุปการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยเหมาะสำหรับผู้นำที่ไม่มีความรู้สึกซึ่งถึงผลที่ตามมาจากการตัดสินใจ การที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาเกี่ยวข้องอาจจะทำให้ผลลัพธ์ของการตัดสินใจดีขึ้น ข้อดีคือผู้ใต้บังคับบัญชาจะรู้สึกมีแรงจูงใจมากขึ้นและการตัดสินใจจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากการแลกเปลี่ยนกัน ข้อเสียคือการตัดสินใจแบบนี้จะต้องใช้เวลานาน และยากที่หาข้อสรุปที่เป็นเอกฉันท์ ส่วนภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Leadership) เป็นรูปแบบที่ผู้นำมีความเกี่ยวข้องในการตัดสินใจน้อยที่สุด ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจกันเองแม้ว่าผู้นำจะยังต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของการตัดสินใจนั้น ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมได้ผลมากเมื่อพนักงานมีความสามารถและมีแรงจูงใจในการตัดสินใจและเมื่อไม่มีข้อเรียกร้องในการประสานงานส่วนกลาง เช่น การแบ่งทรัพยากรระหว่างหน่วยงาน

แนวคิดภาวะผู้นำที่สนใจศึกษาความเป็นประชาธิปไตยของภาวะผู้นำคือ แนวคิดความต่อเนื่องของภาวะผู้นำ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556) โรเบิร์ต แทนเนนบอม และวอเรน ชมิทท์ ได้ชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำควรมีลักษณะต่อเนื่องกันและสะท้อนความแตกต่างของจำนวนการมีส่วนร่วมของพนักงาน ดังนั้น ผู้นำคนหนึ่งอาจจะเป็นผู้เผด็จการ เป็นแบบประชาธิปไตย หรือแบบผสมระหว่างสองแบบนี้ แทนเนนบอม และชมิทท์ชี้ว่าการที่ผู้นำจะเป็นแบบเจ้านายเป็นศูนย์กลางหรือแบบพนักงานเป็นศูนย์กลางขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมขององค์กรและความสามารถของผู้นำในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น ทั้งนี้ ทักษะความสามารถของพนักงานที่เป็นปัจจัยหนึ่งในการเป็นผู้นำ ถ้าพนักงานมีความพร้อม ทักษะสูง ผู้นำก็สามารถกระจายอำนาจให้ได้ก็จะเป็นแบบประชาธิปไตย แต่ถ้าพนักงานยังด้อยความสามารถผู้นำยังไม่มีเวลาฝึกฝนพนักงานแล้วผู้นำก็ต้องใช้การรวมอำนาจตัดสินใจ กรณีนี้ก็จะเป็นผู้เผด็จการ สรุปว่ายิ่งผู้นำกำกับพนักงานมีทักษะและความสามารถแตกต่างกันมากเท่าใดก็ยิ่งมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้เผด็จการเท่านั้น นอกจากนี้ แทนเนนบอม และชมิทท์ ยังได้เสนอแนวคิดว่า ในการเลือกสภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำจะต้องคำนึงถึงแรงผลักดันทางด้านผู้จัดการ ผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์ และข้อจำกัดทางด้านเวลา ซึ่งหากแยกสภาวะผู้นำจากแบบเน้นเจ้านายไปยังแบบเน้นลูกน้อง จะสามารถแยกได้เป็น 7 แบบ ได้แก่ แบบแรก ผู้จัดการตัดสินใจและประกาศให้ทราบ แบบที่สอง ผู้จัดการขายการตัดสินใจ แบบที่สาม ผู้จัดการนำเสนอความคิดและเชิญชวนให้ถามคำถาม แบบที่สี่ ผู้จัดการนำเสนอการตัดสินใจคร่าวๆ และพร้อมที่จะ

เปลี่ยนแปลง แบบที่ห้า ผู้จัดการนำเสนอปัญหา เปิดรับคำแนะนำ และตัดสินใจ แบบที่หก ผู้จัดการกำหนดขอบเขต ถามกลุ่มให้ตัดสินใจ และแบบที่เจ็ด ผู้จัดการอนุญาตให้ผู้โต้แย้งข้อบัญญัติหน้าที่ภายใต้ขอบเขตที่กำหนดโดยผู้บังคับบัญชา

2.5 แนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง

เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมที่เคยเป็นสังคมแบบศักดินามาก่อน ดังนั้น การจะส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้นั้น จึงต้องเอาชนะความคุ้นเคยกับการเป็นผู้ใต้ปกครองของหน่วยงานของรัฐ ดังนั้น จึงมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าการจะส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องอาศัยความพร้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในส่วนนี้ ผู้เขียนจึงจะนำเสนอแนวคิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งหวังว่าจะสังเคราะห์ได้ในท้ายที่สุดว่ามีปัจจัยใดที่บ่งบอกถึงความพร้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถส่งเสริมให้การเปลี่ยนแปลงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่องค์กรที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานได้อย่างแท้จริง โดยในการนำเสนอของหัวข้อนี้ จะประกอบไปด้วย แนวคิดเกี่ยวกับประเภทของการเปลี่ยนแปลง กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยส่งเสริมให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ

2.5.1 ประเภทของการเปลี่ยนแปลง

การทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงที่ดี ควรเริ่มจากการทำความเข้าใจว่าการเปลี่ยนแปลงคืออะไร มีลักษณะอย่างไร ดังนั้น ในที่นี้ผู้เขียนจะนำเสนอว่าในทางวิชาการแล้ว การเปลี่ยนแปลงมีประเภทใดบ้าง โดยในเรื่องนี้ วี. นิลาคานท์ และรามนารายาน (อ้างถึงใน ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2550) ได้แบ่งประเภทของการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่ต่อเนื่องหรือเพิ่มขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงที่ค่อยๆ ซ้ำลง การไม่ต่อเนื่องหรือการเปลี่ยนแปลงอย่างสุดขีด การเปลี่ยนแปลงแบบมีส่วนร่วม และการเปลี่ยนแปลงตามคำสั่ง

นอกจากนี้ วี. นิลาคานท์ และรามนารายาน (อ้างถึงใน ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2550) อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงสองประเภทแรกหมายถึงลักษณะทั้งหมดของกระบวนการเปลี่ยนแปลง ขณะที่สองประเภทหลัง หมายถึง วิธีการทำให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ช่วยให้ผู้แทนการเปลี่ยนแปลงใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม วิธีเลือกวิธีการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมโปรแกรมการเปลี่ยนแปลงจะขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงที่จำเพาะซึ่งเกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมอาจถูกมองว่าเป็นโอกาสหรืออุปสรรค เช่น การเปลี่ยนแปลงในองค์การตลาดอาจเติบโตและองค์การอาจต้องการทำให้มีชีวิตใหม่สู่การเน้นตลาดให้มากขึ้น ประเภทของการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นการมีส่วนร่วมหรือการให้คำปรึกษา

ส่วน ลินดา แอคเคอร์แมน (อ้างถึงใน ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2550) ได้แบ่งการเปลี่ยนแปลงออกเป็นสามประเภท การเปลี่ยนแปลงประเภทแรกคือการเปลี่ยนแปลงเชิงพัฒนา (Development Change) ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในสิ่งที่มีอยู่ในองค์การ การเปลี่ยนแปลงประเภทที่สองคือ การเปลี่ยนแปลงไปยังอีกสภาพหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวจากสภาวะปัจจุบันไปยังสภาวะใหม่ที่รู้แจ้ง โดยผ่านสภาวะการเปลี่ยนแปลง การจัดโครงสร้างใหม่ การรวมกิจการ การนำ

กระบวนการใหม่ๆ มาใช้ เทคโนโลยี ระบบและระเบียบวิธีการคือตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปยังอีกสภาพหนึ่ง ในการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปยังอีกสภาพหนึ่ง องค์การรักษาไว้ซึ่งลักษณะเก่าบางอย่างเอาไว้และเพิ่มลักษณะใหม่เข้าไป การเปลี่ยนแปลงประเภทที่สาม การเปลี่ยนแปลงประเภทนี้ เป็นความคิดใหม่เบื้องต้นขององค์การโดยการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ พันธกิจ โครงสร้าง กลยุทธ์ การปฏิบัติเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงโครงการเปลี่ยนรูป ภาพลักษณ์เบื้องต้นของธุรกิจที่มองจากลูกค้าและพนักงาน การเปลี่ยนรูปโฟกัสไปยังการสร้าง “การแบ่งส่วนของจิตใจ” มากกว่า “การแบ่งส่วนการตลาด”

2.5.2 กระบวนการของการเปลี่ยนแปลง

คอตเทอร์ (อ้างถึงใน คิลพิมา, 2006) ได้เสนอตัวแบบของการเปลี่ยนแปลงว่าประกอบไปด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างความรู้สึกถึงความเร่งด่วนของการเปลี่ยนแปลง การสร้างกลุ่มคนที่ชี้นำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาวิสัยและกลยุทธ์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง เสริมอำนาจให้บุคลากรเพื่อการกระทำในวงกว้าง ประสานผลประโยชน์ให้เป็นหนึ่งเดียวและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มากขึ้น และสุดท้ายคือปลูกฝังแนวทางใหม่เข้าไปในวัฒนธรรมองค์การ

2.5.3 ปัจจัยส่งเสริมการบริหารการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดของ Chatsworth Consulting Group มองว่าการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและส่วนหนึ่งของธุรกิจ แต่โดยทั่วไปการเปลี่ยนแปลงจะไม่ใช่เรื่องที่ทำได้โดยง่าย มีวิธีการและขั้นตอนของการกระทำที่เฉพาะที่องค์การต้องทำเพื่อลดผลกระทบในทางลบของการเปลี่ยนแปลงให้น้อยที่สุดเพิ่มผลลัพธ์ในทางบวกของการเปลี่ยนแปลงให้มากที่สุด ในการที่จะนำการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จนั้น สิ่งที่สำคัญคือการวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างทะลุปรุโปร่ง บริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบคอบ และสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงองค์การ คือ

วางแผนสำหรับการเดินทางอย่างระมัดระวัง วางแผนการเปลี่ยนแปลง และการจัดการในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำเป็นต่อการเริ่มต้นให้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ การวางแผนการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญและต้องใช้เวลา เวลายาวนานต้องถูกใช้เพื่อการวางแผนและเตรียมความพร้อมสำหรับสิ่งที่กำลังจะมา ส่วนหนึ่งของการวางแผนคือการทำให้เกิดความไม่พอใจต่อสถานะปัจจุบัน โดยความไม่พอใจนี้จะต้องถูกระบายออกมาให้เห็น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็น ระหว่างการวางแผน ให้พิจารณาผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดแก่บุคลากรและแก่องค์การไปด้วย

สื่อสารแต่เนิ่นๆ บ่อยๆ และสื่อสารทุกๆ ที่ ปัจจัยเบื้องต้นที่เป็นตัวกำหนดว่าการบริหารการเปลี่ยนแปลงจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด คือวิธีการที่ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงถูกสื่อสารออกไป การสื่อสารต้องถูกวางแผนเป็นอย่างดี มีลักษณะเป็นกลยุทธ์ และถูกกำกับให้มุ่งไปยังบุคลากรและโลกภายนอกองค์การ เพื่อให้ผู้บริหารปล่อยให้เกิดช่องว่างของข้อมูล บุคลากรจะเติมส่วนที่ขาดนั้นเองด้วยข้อมูลที่มักจะมีผิด และเป็นการซุบซิบ และข่าวลือ การสื่อสารควรจะเป็นไปอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา และสื่อสารต่อหน้า

ตระหนักถึงปฏิริยาต่อการเปลี่ยนแปลง พิจารณาและจัดการความเป็นมนุษย์ที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลง เตรียมผู้บริหารให้รับมือกับปฏิริยาต่อการเปลี่ยนแปลงของตนเอง และสนับสนุนบุคคลอื่นขณะที่เขาเหล่านั้นเดิมตามขั้นตอนที่คาดเดาได้ของปฏิริยา ปฏิริยาต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจแยกได้เป็น 5 อย่าง คือ ตกใจ โกรธ ปฏิเสธ ยอมรับ และคาดหวัง โดยขั้นตอนที่เฉพาะซึ่งบุคคลจะพัฒนาต่อการเปลี่ยนแปลง คือ การยึดถือสถานะปัจจุบัน การไม่ยอมรับ ความสับสน และการยอมรับในความเปลี่ยนแปลง

ประการต่อมาคือการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

เอาตัวรอดจากความยากในการปรับระบบใหม่ บุคคลจะมีแนวโน้มจะสนับสนุนความพยายามในการเปลี่ยนแปลงเมื่อเขาเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะทำให้เขาได้ผลประโยชน์ด้วยองค์การควรพิจารณาการให้การฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง การจัดการเส้นทางอาชีพ และเรื่องอื่นๆ ในทำนองนี้

แสวงหาความช่วยเหลือผ่านกระบวนการ ซึ่งหมายถึง ใช้ขั้นตอนที่จำเป็นในการที่จะนำการเปลี่ยนแปลง และสื่อสารในเชิงกลยุทธ์กับองค์การ ให้เร็วที่สุดที่ทำได้ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะเริ่มกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง

เกลเซอร์ (2014) ได้เสนอแนะว่าการจะเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์การจะต้องรับมือกับความทรงจำที่ไม่ดีที่สมาชิกองค์การมีต่อการเปลี่ยนแปลง 4 เรื่อง พร้อมทั้งได้เสนอวิธีการรับมือกับความทรงจำที่ไม่ดีทั้ง 4 นั้น ได้แก่ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การประเมิ การสนทนาที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงน้อยเกินไป การมองว่าความเข้าใจต่อเหตุของการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง และการมองว่าการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแก้ไขได้ด้วยการยอมรับว่าการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติ สมาชิกองค์การย่อมต้องทำทนายแนวคิดใหม่ก่อนที่จะยอมรับมันไว้

การประเมิการสนทนาที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงน้อยเกินไป ซึ่งแก้ไขได้ด้วยการสร้างกลุ่มสนทนาที่สมาชิกองค์การจะได้สนทนากันอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นในองค์การ

การมองว่าความเข้าใจต่อเหตุของการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าความรู้สึกต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแก้ไขได้ด้วยการสร้างเรื่องเล่า และการบรรยายสิ่งที่เกิดขึ้นให้สมาชิกได้รับรู้ เพื่อจะได้ส่งผลต่อความคิด จิตใจ และจิตวิญญาณของสมาชิกได้

การมองว่าการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งแก้ไขได้ด้วยการสื่อสารเพื่อการชี้แนะ หมายถึง การสนทนายระหว่างกันเพื่อให้สมาชิกองค์การสามารถร่วมกันสร้างอนาคตขององค์การได้

ธนา ศิริวัลลภ และ ชัยพงษ์ พงษ์พานิช (2553) เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จแม้ว่าจะมีผู้ไม่เห็นด้วย หรือแม้ว่าจะมีความเสี่ยงสูง ว่าสามารถทำได้ หากมีปัจจัยต่างๆ เหล่านี้

ความจริงจังของผู้บริหารระดับสูง: หากไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารระดับสูง การเปลี่ยนแปลงที่เริ่มขึ้นในระดับปฏิบัติการขององค์กรจะไม่ประสบผลสำเร็จได้ นั่นหมายความว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากระบบบนลงล่าง: เมื่อผู้บริหารเห็นชอบกับการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงนี้จะต้องได้รับการสนับสนุนจากระดับบนสู่ระดับล่าง ทั้งในแง่ของ นโยบาย งบประมาณ และบุคลากร

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล: ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลง จะขึ้นอยู่กับ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเป็นประสิทธิผล กลยุทธ์การสื่อสารเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จเสร็จสิ้น การสื่อสารอาจถูกนำมาใช้ได้หลายประเภท แต่ทุกประเภทต้องสื่อสารไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันทั้งองค์กร

สังเกตการณ์ความเสี่ยงอย่างใกล้ชิด: ความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทั้งก่อนและ หลังการเปลี่ยนแปลงองค์กร หากมีการสังเกตการณ์อย่างใกล้ชิด ท่านจะสามารถป้องกันความเสี่ยงที่ อาจทำให้การทำงานหยุดชะงัก และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าความเสี่ยงได้รับการดำเนินการในลักษณะที่เหมาะสม

การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ: ทรัพยากรเป็นอีกองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง ในที่นี้ ทรัพยากรหมายถึง บุคลากร งบประมาณ และ ระยะเวลาที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร บุคลากรเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุด ดังนั้น ในระหว่างการเปลี่ยนแปลงองค์กรควรมีความร่วมมืออย่างเต็มที่จากบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ส่วน ไมค์ เบียร์ (2549) เสนอสิ่งที่บ่งชี้ถึงความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง ว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไข 3 ประการ คือ

ผู้นำที่ยอมรับ และมีประสิทธิผล: หัวหน้างานที่ไม่ดีจะเป็นสิ่งที่ขัดขวางต่อผล การปฏิบัติงานขององค์กร ทำให้องค์กรไม่สามารถจะรักษาพนักงานที่ดีเอาไว้ และไม่สามารถจูงใจ พนักงานที่ยังทนอยู่ได้ ถึงแม้ว่าบริษัทอาจจะจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดีเยี่ยม และมี นโยบายที่เป็นมิตรกับพนักงาน รวมทั้งมีสิ่งอื่นๆ ที่จะมาทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี แต่ทว่า ผู้จัดการที่ไม่ดีเพียงไม่กี่คนก็อาจจะทำให้มีปัญหาไปทั้งองค์กร นอกจากนี้ผู้นำที่ไม่มีความสามารถซึ่ง อยู่ในตำแหน่งสำคัญๆ ยังอาจจะเป็นตัวขัดขวางแผนที่ถูกกำหนดมาอย่างดีในการปรับปรุงผล การดำเนินงาน

คนในองค์กรมีความรู้สึกและแรงจูงใจส่วนตัวที่จะเปลี่ยนแปลง: ปัจจัยนี้ หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจสูงต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร แรงจูงใจนี้มักจะเป็นผลมาจาก ความไม่พอใจต่อสถานะเดิมที่เป็นอยู่ และมีความปรารถนาถึงสิ่งที่ดีกว่า ความกังวล ความกลัวหรือ ความไม่สะดวกสบายที่อาจจะมียู่บ้าง แต่ก็เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเร่งด่วน สำหรับโอกาสในการเปลี่ยนแปลง

องค์กรไม่มีระดับชั้น และคนในองค์กรมีความเคยชินกับงานที่ต้องทำร่วมกัน: ถ้าองค์กรมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง เนื่องมาจากความจำเป็นในทางธุรกิจ ด้วยการขายทรัพย์สิน การลดพนักงานและการปรับองค์การให้เหมาะแก่การจัดการแล้ว องค์กรที่มีลำดับชั้นอาจจะไม่เป็น

อุปสรรคขัดขวางต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น เนื่องจากองค์กรที่มีการจัดการอย่างเข้มงวดมีโครงสร้างที่ใช้ การสั่งการและการควบคุมย่อมจะมีความเหมาะสมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น แต่ทว่า การเปลี่ยนแปลงในเชิงกระบวนการ และวัฒนธรรมขององค์กรล้วนต้องการสิ่งที่แตกต่างออกไปใน การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จำเป็นต้องตัดลำดับขั้นออกไปเสียก่อน ความพยายามในการเปลี่ยนแปลง องค์กรที่มีลำดับขั้น มีการใช้การสั่งการและควบคุม เปรียบได้กับการว่ายน้ำ แน่นนอนว่ามันอาจจะ ทำได้ แต่ก็ย่อมทำให้มีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จน้อยลง เพราะในองค์กรที่มีลำดับขั้น การตัดสินใจ มักจะเกิดขึ้นที่ผู้บริหารระดับสูง แล้วถูกถ่ายทอดลงมาโดยผ่านสื่อกลางอะไรสักอย่าง ซึ่งพนักงานก็ มักจะต่อต้านแนวทางในการแก้ปัญหาที่ถูกกำหนดจากคนที่ขาดความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงาน ประจำวัน องค์กรที่มีเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมีพนักงานที่มีความเป็นผู้ประกอบการ ผู้ซึ่งชอบที่จะทดลองในสิ่งใหม่ๆ และพร้อมที่จะเสี่ยงแต่ความเป็นผู้ประกอบการนั้นมักจะหาได้ยากใน องค์กรที่มีลำดับขั้นมากๆ นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลย่อมต้องการการมีส่วนร่วม ระหว่างกลุ่มคนที่มีความสมัครใจและมีแรงจูงใจ แต่สำหรับบริษัทที่มีลำดับขั้นมากๆ มักจะสั่งให้ พนักงานทำ แทนที่จะให้พนักงานมีส่วนร่วม

เพลเดลบิวรี, การ์ด และเมสตัน (อ้างถึงใน คิลพิมา, 2006) อธิบายปัจจัยสำคัญที่ เร่งการเปลี่ยนแปลง และช่วยเพิ่มโอกาสความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงว่าประกอบไปด้วย การกำหนด วิสัยทัศน์ การระดมกำลัง การกระตุ้น การชี้แนะ การส่งมอบ การสร้างการมีส่วนร่วม การรับมือกับมิติ ทางด้านความรู้สึก การรับมือกับมิติทางด้านอำนาจ การฝึกอบรม และการสื่อสารเชิงรุก

คานเตอร์, สตายน์ และจิก (อ้างถึงใน คิลพิมา, 2006) ได้เสนอบัญญัติ 10 ประการ ของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

วิเคราะห์ความต้องการการเปลี่ยนแปลงขององค์กร: ผู้บริหารต้องเข้าใจการบริหาร ขององค์กรว่าองค์กรทำงานอย่างไร มีจุดอ่อนและจุดแข็งอย่างไร และองค์กรจะได้รับผลอย่างไร จากการเปลี่ยนแปลง

สร้างวิสัยทัศน์ร่วมและทิศทางร่วม: เพื่อวางแนวทางการเปลี่ยนแปลงแล้ว วิสัยทัศน์ ในอุดมคติคือความพยายามในการเสนอสิ่งที่ต้องการให้องค์กรเป็นในอนาคต

ตัดอดีตให้ขาด: การลืมอดีตขององค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญ องค์กรจะ ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ใหม่ได้ยากจนกว่าจะสามารถสลัดโครงสร้างและกิจวัตรเดิมที่ใช้ไม่ได้ผลออกไป เสียก่อน

สร้างความรู้สึกถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง: การโน้มน้าวให้ทั้งองค์กรเห็น ความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ การเปลี่ยนแปลงองค์กรในช่วงที่องค์กรกำลังจะ ล้มละลายเป็นเรื่องง่าย แต่หากเปลี่ยนแปลงในช่วงที่สมาชิกองค์กรขาดความตระหนักถึงความสำคัญ ของการเปลี่ยนแปลง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องสร้างความรู้สึกนั้นให้เกิดขึ้นให้ได้

สนับสนุนบทบาทของผู้นำที่เข้มแข็ง: ผู้นำควรจะชี้แนะ ขับเคลื่อนและสร้างแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่ทุ่มเทให้กับการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อการสร้าง วิสัยทัศน์ขององค์กร และการกระตุ้นให้บุคลากรยอมรับวิสัยทัศน์นั้น

แสวงหาการสนับสนุนทางการเมือง: การสร้างพันธมิตรระหว่างฝ่ายต่างๆ เป็นสิ่งสำคัญ ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับฐานการสนับสนุนที่กว้างขวาง การสนับสนุนควรจะรวมไปถึงทั้งแหล่งอำนาจ ผู้ควบคุมวัตถุประสงค์สำคัญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่างๆ

กำหนดแผนการนำการเปลี่ยนแปลงไปใช้: การนำการเปลี่ยนแปลงไปใช้คือการทำให้แผนที่กำหนดเส้นทางของความพยายามในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะชี้แนะว่าต้องทำอะไร เมื่อใด และทำอย่างไร

พัฒนาโครงสร้างที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง: โครงสร้างที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงมีไว้เพื่ออำนวยความสะดวกและเน้นให้เห็นความเชื่อมโยงจากการเปลี่ยนแปลงในเชิงของการปฏิบัติ (เช่น การทำโครงการนำร่อง การอบรม และระบบการรางวัลใหม่) ไปสู่สัญลักษณ์ (เช่น การเปลี่ยนแปลงชื่อองค์กร หรือการปรับเปลี่ยนการจัดวางพื้นที่)

สื่อสารและดึงให้บุคลากรเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง และทำอย่างจริงจัง: ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรสื่อสารอย่างเปิดเผยและแสวงหาความเกี่ยวข้องและความเข้าใจจากบุคลากร การเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเต็มที่และการสื่อสารจะเป็นเครื่องจัดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และทำให้บุคลากรมีส่วนได้ส่วนเสียกับผลลัพธ์ที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลง

ให้การเสริมแรง และทำให้การเปลี่ยนแปลงมีความมั่นคง: ในขั้นนี้สิ่งสำคัญอยู่ที่การกำหนดการเสริมแรงให้กับวัฒนธรรมใหม่ที่เหมาะสมกับองค์การ ผู้บริหารและผู้นำควรพิสูจน์ให้เห็นความจริงจังของตนเองต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง และช่วยปลูกฝังให้พฤติกรรมใหม่ได้กลายเป็นการปฏิบัติงานประจำวัน

จากข้อเสนอของนักวิชาการหลายๆ ท่านเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทำให้สรุปได้ว่า การจะบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ: องค์การที่จะจัดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างประสบความสำเร็จจะต้องมีโครงสร้างที่ราบ กล่าวคือ จะต้องมียุทธศาสตร์ในการบังคับบัญชาที่น้อย เพราะการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงมักจะเป็นสิ่งที่กำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง หากต้องผ่านลำดับชั้นในการบังคับบัญชาหลายชั้น จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และเกิดความหวาดระแวงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้

ปัจจัยด้านการสื่อสาร: การสื่อสารนั้นเป็นปัจจัยที่นักวิชาการหลายท่านข้างต้นกล่าวถึงว่ามีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยมีทั้งกล่าวถึงการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงว่าจะต้องมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงอย่างครบถ้วน มีการสื่อสารการเปลี่ยนแปลงบ่อยๆ และมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นแต่เนิ่นๆ

ปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง: หลายแนวคิดข้างต้นกล่าวถึงผู้นำขององค์การและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องเป็นผู้นำที่สามารถชี้แนะได้จริง เป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับและต้องแสดงออกว่าต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง

ปัจจัยด้านความรู้สึกรัก: นักวิชาการที่สนใจศึกษาเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงมักจะกล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงองค์การในสถานะที่ถดถอยเป็นเรื่องง่าย เพราะในสถานะเช่นนั้นทุกคนในองค์การจะเข้าใจถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง และให้ความร่วมมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่าง

เต็มความสามารถ ดังนั้น ความรู้สึกถึงความจำเป็น หรือความเร่งด่วนของการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงสำเร็จได้

2.6 แนวคิดการบริหารความขัดแย้ง

เนื่องจากในท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นนั้นประกอบไปด้วยชุมชน หมู่บ้าน และกลุ่มต่างๆ ที่มีความแตกต่างกันทั้งในความคิด และผลประโยชน์ ดังนั้น หากกลุ่มหรือฝ่ายต่างๆ จะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีโอกาสสูงที่จะเกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือฝ่ายต่างๆ ขึ้น และความขัดแย้งนั้นย่อมเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้บางกลุ่มไม่ให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้การมีส่วนร่วมไม่เกิดขึ้นอย่างเต็มที่ ดังนั้น ในส่วนนี้ผู้เขียนจะนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง โดยเริ่มจากการนำเสนอว่าความขัดแย้งคืออะไร มีมุมมองทางวิชาการต่อความขัดแย้งอย่างไร และได้มีการเสนอแนวทางบริหารความขัดแย้งไว้อย่างไร เพื่อที่จะสรุปในตอนท้ายว่าองค์การใดๆ ที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารความขัดแย้งนั้น จะต้องมีความลักษณะ หรือคุณสมบัติอย่างไร โดยรายละเอียดของแนวคิดการบริหารความขัดแย้ง มีดังนี้

2.6.1 ลักษณะของความขัดแย้ง

มัวร์เฮียร์ และกริฟฟิน (อ้างถึงใน พิรธร บุญยรัตพันธุ์, บุญส่ง กวยเงิน และพัฒนศักดิ์ กระต่ายน้อย, 2552) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า โดยทั่วไปแล้ว ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นจากลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1) การขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งทรัพยากรในที่นี้ไม่ได้หมายถึงแต่เพียงวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ยังหมายรวมถึงสิ่งที่สามารถมองเห็นได้ และมองไม่เห็นไม่ได้ เช่น ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุ ตำแหน่งหน้าที่ เกียรติยศ และสภาพที่ดำรงอยู่

2) ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลแสวงหาทางที่จะควบคุมกิจการงานหรืออำนาจ ซึ่งเป็นสมบัติของคนอื่นหรือกลุ่มอื่น ความขัดแย้งนี้เป็นผลมาจากการก้าวล่วงในงานหรืออำนาจหน้าที่ของบุคคลอื่น

3) ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ไม่สามารถที่จะตกลงกันได้เกี่ยวกับเป้าหมายหรือวิธีการในการทำงาน ต่างคนต่างก็มีเป้าหมาย วิธีการ และสไตล์ในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งเป้าหมายและวิธีการดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่ไปด้วยกันไม่ได้ ธรรมชาติของมนุษย์ที่อยู่รวมกันเป็นสิ่งย่อมมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกลักษณะส่วนบุคคล ความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจและความปรารถนา บรรทัดฐานหรือลักษณะทางวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้นำไปสู่ความขัดแย้งได้ และที่ใดมีคนนั้นก็ย่อมมีความแตกต่าง ที่ไหนมีความแตกต่างที่นั่นก็ย่อมมีความขัดแย้ง ที่ใดมีการแข่งขันที่นั่นก็ย่อมมีความขัดแย้ง

นอกจากนี้ นักวิชาการที่ศึกษาความขัดแย้ง ยังได้พยายามสังเกตพัฒนาการและกระบวนการของความขัดแย้งขององค์การ ว่าเริ่มต้น พัฒนา และสิ้นสุดลงอย่างไร ดังที่ อลัน พิลเลย์ (อ้างถึงใน วิเชียร วิทย์อุดม, 2555) ได้เสนอถึงแนวทางพลวัตรของกระบวนการของความขัดแย้งไว้ว่ามีอยู่ 6 ขั้นตอน ต่อไปนี้

1) สภาพการณ์ก่อนจะเกิดความขัดแย้ง: เป็นเครื่องหมายบอกเหตุว่าความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในองค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์นำไปสู่ความขัดแย้ง จะมีลักษณะอาการบอกเหตุ ได้แก่ ขอบเขตอำนาจคลุมเครือ ความขัดแย้งของผลประโยชน์ อุปสรรคในการสื่อสารความหมาย การต้องพึ่งพาระหว่างกัน โครงสร้างองค์การที่แตกต่างกัน การตัดสินใจร่วมกันหลายฝ่าย การขาดซึ่งความคิดที่เป็นเอกฉันท์ กฎเกณฑ์ระเบียบที่เคร่งครัด และความขัดแย้งในอดีตที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข

2) ความขัดแย้งที่รับรู้ได้: สภาพการณ์ก่อนการเกิดความขัดแย้ง เป็นเพียงเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งได้ง่าย ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้น ขึ้นอยู่กับการรับรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ความขัดแย้งของแต่ละฝ่ายเป็นประการสำคัญ หากแต่ละฝ่ายไม่มีการรับรู้หรือปฏิเสธอะไรเลยกับความขัดแย้งนั้น ความขัดแย้งก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ การรับรู้สภาพการณ์อันจะนำไปสู่ความขัดแย้งได้นั้นมีอยู่ 2 กรณี กรณีแรก การรับรู้ที่มีลักษณะเป็นขบวนการส่วนบุคคลค่อนข้างสูง และเป็นขบวนการที่ค่อนข้างจะเลื่อนลอยเพื่อฝัน ซึ่งจะทำให้การรับรู้และประเมินสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องหรือผิดพลาดไปก็ได้ การรับรู้ที่แตกต่างกันเช่นนี้ก็อาจจะนำไปสู่ความขัดแย้งได้ ส่วนกรณีที่สอง การรับรู้สภาพการณ์ของความขัดแย้ง ทั้งๆ ที่ยังไม่เกิดสภาพการณ์ของความขัดแย้งขึ้นเลย เนื่องจากแต่ละฝ่ายมีความไม่เข้าใจและรู้ข้อเท็จจริงอย่างจำกัดหรือน้อยมาก การรับรู้เช่นนี้ก็อาจจะนำไปสู่ความขัดแย้งได้เช่นกัน

3) ความขัดแย้งที่รู้สึกได้: ความรู้สึกและทัศนคติส่วนบุคคลอาจจะก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ถ้าเกิดขึ้นเนื่องจากคุณลักษณะของบุคลิกภาพของคนๆ นั้นที่มีอารมณ์ที่อ่อนไหว และมีความไม่มั่นใจในตนเองทำให้มองและยึดเอาสถานการณ์บางอย่างเป็นเรื่องส่วนตัว ความรู้สึกส่วนบุคคล เช่นนั้นนอกจากจะส่งผลต่อความขัดแย้งโดยตรงแล้ว ยังส่งผลต่อการรับรู้ต่อสภาพการณ์อีกด้วย ยิ่งถ้ามีความรู้สึกของการคุกคาม ความเป็นศัตรู ความกลัว ความไม่ไว้วางใจด้วยแล้ว ก็จะทำให้มองเห็นและยึดเอาสถานการณ์บางอย่างเป็นเรื่องส่วนตัวไป ก็จะเป็นสาเหตุก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ง่าย

4) พฤติกรรมปรากฏชัด: เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็น อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้หรือมีความรู้สึกว่าการขัดแย้งเกิดขึ้น พฤติกรรมนี้อาจจะมีหรือเริ่มคิดอยู่ในใจ หากอีกฝ่ายหนึ่งคอยสกัดกั้นคอยคัดค้านคอยต่อต้าน ไม่ให้อีกฝ่ายหนึ่งบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ ก็จะแสดงพฤติกรรมของความขัดแย้งออกมาจนถึงพฤติกรรมก้าวร้าวให้ปรากฏออกมาอย่างชัดเจน พฤติกรรมที่แสดงออกมา เราอาจมองว่าการแข่งขัน การเอาแพ้เอาชนะ การก้าวร้าวหรือการป้องกันตนเอง เป็นการกระทำที่เกื้อกูลสนับสนุนกัน ที่จะให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของทั้ง 2 ฝ่ายก็ได้

5) การแก้ไขปัญหาของความขัดแย้ง: การแก้ไขปัญหาของความขัดแย้ง เป็นวิธีการทำให้ความขัดแย้ง ไม่ว่าจะ เป็นของบุคคลหรือของกลุ่มระดับหรือยุคความขัดแย้งให้หมดไปหรือลดระดับต่ำลง วิธีการโดยให้แต่ละฝ่ายที่ความขัดแย้งได้เจรจาตกลง และใช้กลยุทธ์หรือกลวิธีที่ใช้ในการดำเนินการแก้ไขความขัดแย้ง 3 ประการ คือ ให้ฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายชนะอีกฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายแพ้ หรือทำให้แพ้ทั้ง 2 ฝ่าย หรือทำให้ชนะทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งเป็นหนทางเลือกในการแก้ไขปัญหามาของความขัดแย้งอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์การได้

6) ผลจากการแก้ไขปัญหา: หลังจากมีการดำเนินการแก้ไขปัญหามาของความขัดแย้งแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ตามมาแก้ฝ่ายซึ่งขัดแย้งกัน หากมีกลยุทธ์หรือกลวิธีในการแก้ไขปัญหามาของความขัดแย้งที่ฉลาดรอบคอบก็ย่อมทำให้เกิดความพอใจได้ทั้ง 2 ฝ่าย ก็จะเป็นพื้นฐานของ

ความร่วมมือร่วมใจ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าความขัดแย้งยังคงมีอยู่หรือถูกเก็บกดไว้ สภาพของ ความขัดแย้งที่ยังแฝงอยู่ก็จะส่งผลต่อการเกิดความขัดแย้งใหม่ขึ้นได้อีก ก็อาจจะทำให้สถานการณ์ ความขัดแย้งและสัมพันธภาพเลวร้ายลงกว่าเดิม

ส่วน สตีเฟน พี. ร็อบบินส์ (อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอดม, 2555) ได้เสนอรูปแบบ กระบวนการของความขัดแย้ง ซึ่งมีส่วนคล้ายกับกระบวนการของความขัดแย้งของ อลัน พิลเลย์ แต่แตกต่างกันที่ขั้นตอนของกระบวนการมีอยู่เพียง 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ศักยภาพของการเป็นปรปักษ์ต่อกัน: หมายถึง สภาพการณ์ซึ่งมีความสามารถ นำไปสู่ความขัดแย้งหรือสาเหตุของความขัดแย้งได้ ขึ้นอยู่กับภาวะเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่ง สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร โครงสร้าง และตัวแปรส่วนบุคคล

2) การรับรู้: ในขั้นนี้บุคคลจะเกิดความรู้ว่าตนเองถูกกระทบจากสภาพการณ์นำไปสู่ ความขัดแย้ง อันเกิดเนื่องจากการรับรู้ว่ามี ความขัดแย้ง และรู้สึกว่ามี ความขัดแย้ง และรู้สึกว่ามี ความขัดแย้งเกิดขึ้นแล้ว ก็จะก่อให้เกิดความคับข้องใจขึ้นมา และจะนำไปสู่การเป็นปรปักษ์เป็นจริง ขึ้นมาในขั้นนี้ได้ง่าย

3) พฤติกรรมที่แสดงออก: สืบเนื่องมาจากการรู้ว่ามี ความขัดแย้ง แต่ยังมีลักษณะ ความคับข้องใจอยู่ในจิตใจ ยังไม่ได้แสดงพฤติกรรมของความขัดแย้งเปิดเผยออกมาให้เห็น หากมี ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งกระตุ้นหรือเจตนาจงใจกระทำเพื่อขัดขวางมิให้อีกฝ่ายได้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยแล้ว ก็จะทำให้อีกฝ่ายแสดงพฤติกรรมของความขัดแย้งโดยเปิดเผยออกมาแสดงให้เห็นลักษณะ กิริยาอาการที่บ่งบอกถึงความไม่พอใจ เช่น การก้าวร้าวทางกาย แสดงออกมาโดยใช้กำลัง ใช้ความรุนแรง ก้าวร้าวทางวาจาจะแสดงออกมาโดยใช้คำพูด เป็นต้น และเมื่อพฤติกรรมของความขัดแย้งได้ปรากฏ ชัดเจนออกมาแล้วทุกฝ่ายก็จะพยายามหาทางจัดการหรือแก้ไขความขัดแย้ง ลดความคับข้องใจที่เป็น สาเหตุของความขัดแย้งลงให้ได้ ซึ่งอาจจะทำได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง หรือหลายกรณีพร้อมกันไปก็ได้ โดยใช้วิธีการต่างๆ ได้แก่ การแข่งขันเพื่อวัดความสามารถ การร่วมมือเพื่อประสานผลประโยชน์ การแบ่งปันเพื่อประนีประนอม การหลีกเลี่ยงเพื่อระงับความขัดแย้ง และการยอมให้เพื่อรักษา สัมพันธภาพ

4) ผลของความขัดแย้ง: การจัดการหรือแก้ไขปัญหาของความขัดแย้งย่อมจะเกิดมี ผลตามมาทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีก็คือจะเป็นการเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะของกลุ่มให้เข้มแข็งขึ้น เกิดความคิดใหม่ๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า ก็จะทำให้องค์การพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อ องค์การโดยส่วนร่วม ส่วนผลเสียก็คือ จะเป็นการลดศักยภาพและสมรรถนะของกลุ่ม เพิ่มความแตกแยก ขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ข้อความและการสื่อสารมักถูกบิดเบือนไป จากความเป็นจริงก็จะเป็นสาเหตุทำให้องค์การพบกับปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน ไม่สามารถ พัฒนาให้ไปสู่เป้าหมายและแนวทางที่ได้วางไว้ได้

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของความขัดแย้งที่กล่าวถึงข้างต้นทั้ง 2 แนวคิด แสดงให้ เห็นถึงพัฒนาการของความขัดแย้งที่เป็นกระบวนการเชิงเส้น กล่าวคือ เป็นไปตามลำดับขั้นตอนแบบ เส้นทางเดียว แต่มีนักวิชาการที่เสนอว่าแท้จริงแล้วกระบวนการของความขัดแย้ง อาจมีการวกกลับ ไปสู่ขั้นต้นได้ หากความพยายามในการแก้ไขความขัดแย้งไม่เป็นผล ดังเช่นแนวคิดของ เคนเน็ธ ไรม์ส

(อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอดม, 2555) มองความขัดแย้งว่าเป็นกระบวนการระหว่างสองฝ่ายที่จะเกิดขึ้นเป็นช่วงๆ มีอยู่ทั้งหมด 4 ช่วงด้วยกัน ในแต่ละช่วงจะมีเหตุการณ์เช่นนั้นเกิดขึ้นอยู่เสมอ เป็นไปตามลำดับขั้นตอนและวนเวียนไปเช่นนี้อยู่เรื่อยๆ เหตุการณ์อันหนึ่งจะเป็นตัวกระตุ้น หรือเร่งเร้าให้เกิดอีกเหตุการณ์หนึ่ง และจะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ กล่าวคือ เมื่อเกิดเหตุการณ์อันหนึ่งแล้ว ก็เกิดเหตุการณ์อีกอันหนึ่ง เป็นวัฏจักรหมุนเวียนอยู่ 4 ขั้นตอน โดยไม่มีสิ้นสุด จนกว่าจะยุติความขัดแย้งลงได้

แนวคิดของ เคนเนธ ไรม์ส แสดงให้เห็นถึงกระบวนการของความขัดแย้งที่แบ่งเป็นตอนๆ อยู่ 4 ขั้นตอน โดยเริ่มจากความคับข้องใจมาเป็นลำดับแรก ความคับข้องใจอาจเกิดจากการที่ฝ่ายหนึ่งแสดงกิริยาตู่ทัก เหยียดหยามกลั่นแกล้งให้ร้าย เอารัดเอาเปรียบ สร้างความไม่พอใจให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง ก็จะเกิดเหตุการณ์อีกเหตุการณ์หนึ่งตามมาคือ เกิดมโนทัศน์มีจิตวิสัยที่ไม่พอใจในการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง จึงเกิดแรงปฏิกิริยาไม่พอใจขึ้นภายในจิตใจ ซึ่งก็จะก่อให้เกิดอีกเหตุการณ์หนึ่งตามมาก็คือ พฤติกรรมที่แสดงออกมาให้ปรากฏชัดด้วยการแสดงออกมาในแบบของการเอาแพ้อาชนะกัน การเจรจาต่อรอง การประนีประนอม การให้ความร่วมมือ ก็จะเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบกลับ ซึ่งอาจจะทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเพิ่มหรือลดความขัดแย้งได้ ผลของความขัดแย้งที่เกิดตามมาก็จะเป็นไปได้อยู่ 2 ทางคือ ยุติความขัดแย้งลง ถ้าทั้ง 2 ฝ่ายเกิดความเข้าใจและพอใจกับวิธีการบริหารความขัดแย้ง แต่ถ้าหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเกิดความคับข้องใจและไม่พอใจกับวิธีการบริหารความขัดแย้งแล้ว ผลของความขัดแย้งก็จะเป็นต้นเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งต่อไปอีกได้เป็นเช่นนี้ไปเรื่อยๆ

2.6.2 สาเหตุของความขัดแย้ง

จุฬาลักษณ์ ณีรัตนพันธุ์ (อ้างถึงใน พิรธร บุญยรัตพันธุ์, บุญส่ง กวยเงิน และพัฒนศักดิ์ กระจ่างน้อย, 2552) ได้ระบุสาเหตุของความขัดแย้ง ไว้ดังนี้

ความไม่ชัดเจนในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายที่ขัดแย้งกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งถูกจำกัดในขอบเขตอำนาจหน้าที่จะทำให้ความขัดแย้งรุนแรง ในทางกลับกัน ถ้ามีการทำให้เกิดความกระจ่างในบทบาทของแต่ละฝ่าย แต่ละฝ่ายสามารถคาดหวังในแบบแผนของพฤติกรรมอีกฝ่ายหนึ่งได้ โอกาสที่จะไม่สอดคล้องกันจะมีน้อย ในองค์การใดที่มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจนเป็นรายบุคคลในรูปของการพรรณนางานและมีแผนภูมิแสดงถึงสายการบังคับบัญชาและการประสานที่ชัดเจน ความขัดแย้งจะมีน้อยกว่าองค์การที่ไม่มีหรือมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้แต่ไม่กระจ่างชัดเท่าที่ควร

ความขัดแย้งเนื่องจากความสนใจ แต่ละฝ่ายที่ขัดแย้งกันมีความสนใจ มีจุดมุ่งหมายเดียวกันเป็นสาเหตุหนึ่งที่พบมากในองค์การอาจแย่งทรัพยากร คน เงิน เครื่องมือที่มีอยู่อย่างจำกัด หวังรางวัลหรือผลตอบแทนจากการทำงาน ผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจัดสรรทรัพยากร อาจไม่แสดงความขัดแย้งโดยเปิดเผย แต่จะไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน

ความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมในการทำงาน การมองความเปลี่ยนแปลง การให้คุณค่าของคนและการดำเนินชีวิต ด้านการทำงาน มีการมองการทำงานเป็นหนทางไปสู่จุดหมายปลายทาง แต่อาจจะมีการมองว่าเป็นการทำงานเป็นการตอบสนองความพึงพอใจที่ได้ทำงาน เช่นเดียวกับการมองความเปลี่ยนแปลง บ้างจะมองว่าความเปลี่ยนแปลงเป็นการแสดงถึงความเจริญก้าวหน้า ความสร้างสรรค์ในขณะที่บางคนกลับมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งรบกวนชีวิต

โดยปกติ ทำให้เกิดความยุ่งยากเป็นการรบกวน และต้องแบกรับหรือปรับตัวมากขึ้นสำหรับการใช้คุณค่า บางคนจะให้คุณค่าแก่ตัวบุคคลหรือถือว่ามีคุณค่าเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวบางคน ให้คุณค่าก็ต่อเมื่ออยู่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนด้วยความแตกต่างของวัฒนธรรมนี้ถ้าบุคคลไม่พยายามยอมรับซึ่งกันและกันความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นแน่นอน เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การแสดงออก และจะกระทบต่อบุคคลรอบข้าง

การรวมตัวระหว่างฝ่ายต่างๆ เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง การรวมตัวอาจหมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีสัมพันธภาพที่เป็นทางการ หากการตัดสินใจเกิดขึ้นเฉพาะบุคลากรในระดับสูง การร่วมมือของบุคลากรระดับต่ำลงมาอาจจะน้อยลง เมื่อใดก็ตามที่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตัดสินใจมากขึ้น ความขัดแย้งจะน้อยลง นอกจากนี้ การมีปฏิสัมพันธ์และระดับความรู้ของแต่ละฝ่ายยังมีความสัมพันธ์กับอัตราการเกิดความขัดแย้งด้วย

อุปสรรคด้านการสื่อสาร ถ้ามีการแบ่งกลุ่มบุคคลออกจากกัน ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งโดยทางกายภาพ หรือแบ่งด้วยเวลา ลักษณะการแบ่งมีโอกาสทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างกลุ่ม และก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ ความรู้ความเข้าใจในตัวบุคคลต่างกลุ่มมักผนวกกับความขัดแย้งเสมอ ช่องว่างหรือช่วงเวลาที่ถูกแบ่งออกไป มักจะเกิดกลุ่มโดยธรรมชาติและจะส่งเสริมให้ต่างกลุ่มมีความสนใจและเป้าหมายของตนเอง

การพึ่งพาระหว่างกลุ่มความขัดแย้งเกิดขึ้นได้มากถ้ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งต้องพึ่งพากลุ่มใดอีกกลุ่มหนึ่ง ถ้าแต่ละกลุ่มต่างพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีผลประโยชน์ร่วมกันด้วยความรู้สึกร่วมกัน ความขัดแย้งจะไม่เกิดขึ้น ในทางกลับกันเมื่อเกิดความรู้สึกว่าทรัพยากรที่มีถูกแบ่งโดยไม่เสมอภาคกัน ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นทันที

ความแตกต่างในองค์การ ยังมีความแตกต่างกันมาก ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นมากเป็นเงาตามตัว กลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันทำงานในองค์การที่มีการบริหารงานยุ่งยากซับซ้อน โอกาสจะเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งจะมีมากขึ้น

การลงมติหรือความคิดเห็น ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นทันทีที่จะต้องมีการลงมติหรือความคิดเห็นเพื่อตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง บุคคลอาจไม่ยอมรับมติและความคิดเห็นของบุคคลอื่น ความขัดแย้งประเภทนี้อาจหลีกเลี่ยงได้โดยการออกเสียงหรือบงคะแนนโดยไม่ต้องมีการเผชิญหน้ากัน แต่วิธีนี้ไม่ได้หมายความว่า จะป้องกันไม่ให้เกิดสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาที่ตามมาได้ เช่น อาจมีการจ้องจับผิดว่าใครอยู่ข้างฝ่ายใด มากน้อยเพียงใด และอาจจะเกิดการรวมตัวกันเพื่อต่อต้านอีกฝ่ายหนึ่ง

การควบคุมพฤติกรรม ในที่ทำงานใดที่มีการควบคุมหรือบังคับให้บุคคลอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับมากๆ จะก่อให้เกิดความขัดแย้งสูง กฎข้อบังคับอาจรวมถึงมาตรฐานการทำงาน นโยบายระเบียบปฏิบัติที่มีผลทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลต้องทำตาม การควบคุมนี้จะมีผล 2 ประการ คือ เป็นการลดหรือป้องกันปัญหาความขัดแย้ง ในขณะที่เดียวกันจะมีผลจากการควบคุมด้วย จึงทำให้เกิดความรู้สึกต่อต้าน โดยเฉพาะกับบุคคลหรือกลุ่มที่มีลักษณะต้องการความเป็นอิสระและการบังคับบัญชาตนเองสูง

การคั่งค้างของปัญหาที่ไม่ได้รับการแก้ไข เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เพิ่มระดับความขัดแย้งได้มากขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหาใดๆ ที่ถูกเก็บกดไว้โดยไม่มี การเอาใจใส่แก้ไขการเก็บนี้อาจจะเกิดขึ้นจากการใช้อำนาจบารมีของอีกฝ่ายหนึ่ง ความเก็บกดสะสม มากขึ้นกลายเป็นสภาพการณ์นำไปสู่ความขัดแย้งอื่นๆ ต่อไป

ส่วน ดุค (อ้างถึงใน พีรธร บุญยรัตพันธุ์, บุญส่ง กวยเงิน และ พัฒน์ศักดิ์ กระจ่างน้อย, 2552) ได้สรุปแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิต่างๆ เกี่ยวกับสาเหตุของความขัดแย้งไว้ว่า ความขัดแย้งอาจ เกิดขึ้นเพราะการเป็นเจ้าของการใช้และการกระจายของสินค้าและทรัพยากรต่างๆ เกิดขึ้นเพราะ เกียรติยศ ศักดิ์ศรี ตำแหน่งฐานะและการส่งเสริมบุคลิกภาพ เกิดขึ้นเพราะการควบคุมหรือการชี้แนวทาง ให้ผู้อื่นปฏิบัติรวมถึงการควบคุมเครื่องมือต่างๆ ของรัฐ เกิดขึ้นเพราะค่านิยม เกิดขึ้นเพราะวัฒนธรรม เกิดขึ้นเพราะบทบาท และเกิดขึ้นเพราะการสนับสนุนอุดมการณ์ที่ต่างกันหรือตรงกันข้าม

พูนูว์แมน และบรูเอห์ล (อ้างถึงใน พีรธร บุญยรัตพันธุ์, บุญส่ง กวยเงิน และ พัฒน์ศักดิ์ กระจ่างน้อย, 2552) ได้แบ่งสาเหตุของความขัดแย้งออกเป็น 3 กลุ่มด้วยกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีมุมมองครอบคลุมปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวถึงข้างต้น โดยสาเหตุ 3 กลุ่มนี้ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านบุคคล ด้านปฏิสัมพันธ์และด้านสภาพขององค์การ ทั้ง 3 กลุ่มของสาเหตุมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบด้านบุคคล เป็นสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดจากบุคคล หรือกลุ่มบุคคล แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ภูมิหลังของแต่ละบุคคล แบบฉบับของแต่ละบุคคล การรับรู้ และความรู้สึก

ปฏิสัมพันธ์ โดยปฏิสัมพันธ์ที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งนี้ คือ การสื่อสารที่ไม่ดี หรือไม่มีคุณภาพ การสื่อสารที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดความเข้าใจผิด ทั้งในแง่ของสาระและเจตนาของ ข่าวสาร ซึ่งจะก่อให้เกิดความขัดแย้งเกิดขึ้น

สภาพขององค์การ โดยสภาพองค์การมักเป็นสาเหตุสำคัญแห่งความขัดแย้งได้ เช่น การมีทรัพยากรที่จำกัด โครงสร้างขององค์การเป็นตัวกำหนดการกระจายของทรัพยากรและกิจกรรม การมีความคลุมเครือขององค์การ เช่น ความคลุมเครือในโครงสร้าง ความคลุมเครือในบทบาท เป็นต้น การมีกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด ซึ่งแม้จะเป็นสิ่งตรงกันข้ามกับความคลุมเครือ แต่การมีกฎเกณฑ์ที่ เข้มงวดทำให้บุคคลมีความอึดอัดในการทำงาน และทำให้เห็นว่าผู้บริหารใช้อำนาจเกินความจำเป็น การมีการแข่งขันในองค์การ โดยเฉพาะการแข่งขันเพื่อให้ได้รับทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และ สุดท้ายคือการมีข้อยกเว้น ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลบางคนได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามบทบาท หรือปฏิบัติไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนดก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งได้

2.6.3 มุมมองทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้ง

วิเชียร วิทยาอุดม (2555) ได้แสดงทัศนะต่อแนวคิดการบริหารความขัดแย้งว่า แนวคิดทางด้านความขัดแย้งแบ่งออกได้เป็นสองแนวคิด แนวคิดอันแรกมาจากสมมติฐานว่าความขัดแย้ง คือพฤติกรรมการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับองค์การ อันจะนำมาซึ่งการต่อสู้จากการที่มีจุดมุ่งหมายที่ไม่ ตรงกัน การต่อสู้นี้จะไปขัดขวางการจากการได้รับผลประโยชน์และการเข้าถึงศักยภาพของคนหรือ องค์การ แนวคิดอันที่สองอธิบายว่าความขัดแย้ง คือ ธรรมชาติส่วนหนึ่งของวิถีองค์การ ซึ่งสามารถ ช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจและเพิ่มประสิทธิผล

กลุ่มที่พัฒนาแนวคิดของความขัดแย้งว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและเป็นการทำลายล้างกัน มีความคิดเห็นว่าการขัดแย้งเป็นการคุกคามอำนาจที่จะจัดการและเป็นการสูญเสียเวลา เป็นต้นเหตุของความคับแค้นที่ไม่จำเป็นทำให้ลดลงของการติดต่อสื่อสารและการรวมกลุ่มกัน และขัดขวางลูกจ้างจากการสนใจในงานของตนเอง เหตุผลเหล่านี้ไม่น่าจะเข้าใจเมื่อเขาคิดว่ามีผลกระทบที่เป็นอันตรายจากผลร้ายที่เกิดขึ้นจากการเป็นปรปักษ์กันอย่างรุนแรง และเป็นความขัดแย้งส่วนบุคคลในองค์กร

ส่วนกลุ่มที่มีแนวคิดของความขัดแย้งว่าเป็นธรรมชาติส่วนหนึ่งของวิถีองค์กรนั้นมีความคิดเห็นว่าการขัดแย้งสามารถส่งผลกระทบที่เป็นแง่บวก โดยเฉพาะเมื่อความขัดแย้งได้มาจากพื้นฐานของปัญหามากกว่ามาจากพื้นฐานเรื่องของตัวเอง ในบางกรณีความขัดแย้งเป็นศักยภาพที่เข้าถึงในการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ การกระตุ้นลูกจ้างที่เสนอและอธิบายแนวทางลูกจ้างเสนอและอธิบายแนวคิดที่แตกต่างกันของแนวความคิดนำมาซึ่งการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ทั้งทางเลือกทางออกของปัญหาและผลที่เกิดขึ้นในภายหลัง ข้อพิจารณาเหล่านี้เป็นหัวใจของการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วความขัดแย้งยังสามารถเพิ่มแรงจูงใจ และเป็นการเสริมกำลังความสามารถทำให้สามารถบรรลุความสำเร็จในงานได้

วิเชียร วิทยาอุดม (2555) ได้อธิบายต่อไปอีกว่าแนวความคิดในเรื่องของความขัดแย้งเท่าที่กล่าวมา ทัศนะความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของแต่ละบุคคล บุคคลที่มีความคิดแบบหัวเก่าจะมีทัศนะว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดี ต้องขจัดให้หมดไปไม่ให้เกิดขึ้นมาในองค์กรได้ แต่ถ้าหากเป็นบุคคลที่มีความคิดแบบก้าวหน้า ก็มีทัศนะว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ ความขัดแย้งช่วยก่อให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ นำไปสู่การค้นหาแนวทางใหม่ๆ ที่ดีกว่าเก่า อย่างไรก็ตามแนวความคิดในเรื่องความขัดแย้งก็ยากที่จะหาข้อสรุปลงไปให้ชัดว่า เกิดผลดีหรือผลเสียมากกว่ากัน

ส่วน ร็อบบิ้นส์ (อ้างถึงใน พิรธร บุญยรัตพันธุ์, บุญส่ง กวยเงิน และ พัฒน์ศักดิ์ กระจ่างน้อย, 2552) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

แนวคิดสมัยดั้งเดิม (Traditional View) สันนิษฐานว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดีและมีผลกระทบด้านลบต่อองค์กรอยู่เสมอ ดังนั้น หากหลีกเลี่ยงได้ควรหลีกเลี่ยง ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบที่จะต้องกำจัดความขัดแย้งขององค์กร วิธีการแก้ปัญหาคือความขัดแย้ง ก็คือ การออกกฎระเบียบ กระบวนการที่เข้มงวด เพื่อที่จะทำให้ความขัดแย้งหมดไป แต่ความเป็นจริงแล้ว ความขัดแย้งก็ยังคงมีอยู่

แนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations View) ยืนยันว่าความขัดแย้งอาจจะเกิดขึ้นตามธรรมชาติ และหลีกเลี่ยงไม่ได้ภายในทุกองค์กร เนื่องจากไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ มุมมองด้านมนุษยสัมพันธ์ จึงสนับสนุนการยอมรับความขัดแย้ง โดยอธิบายไว้ว่าเหตุผลของการมีความขัดแย้งเพราะไม่สามารถถูกกำจัดได้ และความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์ต่อภายในองค์กรได้บ้างในบางเวลา มุมมองด้านมนุษยสัมพันธ์นี้ ได้ครอบงำความคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับความขัดแย้งตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2483 จนถึงปี พ.ศ. 2513

แนวคิดสมัยใหม่ (Contemporary View) เมื่อแนวคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ยอมรับความขัดแย้ง มุมมองที่เป็นแนวคิดสมัยใหม่จึงสนับสนุนความขัดแย้งบนรากฐานที่ว่าองค์กรที่มีความสามัคคี ความสงบสุข ความเยียบสงบ และมีความร่วมมือ หากไม่ยอมรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากความขัดแย้ง การให้ความร่วมมือแก่องค์กรจะกลายเป็นความเฉื่อยชาอยู่เฉย และไม่ตอบสนองต่อความต้องการเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการคิดค้นใหม่ๆ ดังนั้นแนวความคิดสมัยใหม่สนับสนุนให้ผู้บริหารรักษาระดับความขัดแย้งภายในองค์กรให้อยู่ในระดับต่ำสุด เพียงพอที่จะทำให้องค์กรเจริญเติบโตและสร้างสรรค์

แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้งในปัจจุบัน เห็นว่าความขัดแย้งอาจนำไปสู่การส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กรควรจะมีการบริหารความขัดแย้งให้เกิดผลดีที่สุด ความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์หรืออาจมีโทษขึ้นอยู่กับวิธีการบริหารในองค์กรความขัดแย้งในระดับที่เหมาะสมจะช่วยให้กระตุ้นแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความขัดแย้งเป็นของดีเพราะจะช่วยกระตุ้นให้คนพยายามหาทางแก้ปัญหาซึ่งมีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลกระทบต่อการทำงานของคน ปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา

จากคำอธิบายภาพรวมของแนวคิดการบริหารความขัดแย้งที่กล่าวถึงข้างต้น จะเห็นได้ว่าในทางวิชาการนั้น ความขัดแย้งเป็นประเด็นที่เริ่มมีการศึกษาเนื่องจากมีมุมมองว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานขององค์กรประสบปัญหา ทำให้ไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ แต่ภายหลังจากนักวิชาการที่ศึกษาเปลี่ยนมุมมอง โดยมองว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่ได้อยู่ที่การกำจัดความขัดแย้ง หากแต่อยู่ที่การยอมรับและทำให้ความขัดแย้งนั้นไม่ส่งผลเสียต่อการทำงาน และแนวคิดล่าสุดในปัจจุบันนั้น มองว่าความขัดแย้งในองค์กรในระดับที่ต่ำเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรได้

2.6.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารความขัดแย้ง

ในส่วนนี้ผู้เขียนจะนำเสนอความคิดของนักวิชาการทั้งหลายเกี่ยวกับปัจจัยหรือวิธีการที่จะบริหารความขัดแย้งในองค์กร ก่อนที่จะสังเคราะห์ว่าโดยสรุปแล้ว การจะบริหารความขัดแย้งให้ประสบความสำเร็จ จะต้องอาศัยปัจจัยใดบ้าง โดยมีรายละเอียดของการนำเสนอ ดังนี้

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2550) เสนอเทคนิคในการบริหารความขัดแย้ง CONFLICT มีรายละเอียด ดังนี้

Control: ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการควบคุมตนเอง เพราะสาเหตุของความขัดแย้งที่บ้านปลายส่วนมากเกิดจากการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งอาจทำให้เกิดการทำร้ายร่างกายหรือประทุษร้ายขึ้น หรืออาจมีการใช้คำพูดที่รุนแรงจนทำให้อีกฝ่ายเกิดความเจ็บแค้นและหาทางที่จะแก้แค้นในภายหลัง ผู้บริหารต้องตระหนักไว้เสมอว่าทุกคนสามารถโกรธได้เพราะพวกเราเป็นมนุษย์ปุถุชน ที่ไม่สามารถตัดกิเลสตัณหาหรืออกุศลมูลทั้ง 3 ได้ แต่ก็ไม่ควรแสดงอาการเกรี้ยวกราดออกมาให้คนอื่นเห็น สิ่งนั้นเป็นความล้มเหลวที่ชี้ให้เห็นว่าเราไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ การระเบิดอารมณ์นั้นมีใช้การระบายความเครียดที่ถูกต้อง ซ้ำยังนำมาซึ่งความเครียดที่อาจมากกว่าเดิมก็เป็นได้

Optimist/Openness: ผู้บริหารต้องเรียนรู้ที่จะมองโลกในแง่ดีและเปิดใจยอมรับ ฟังความคิดเห็นหรือมุมมองของบุคคลอื่น การทำงานจะไม่สามารถสำเร็จได้เลยถ้าเรามีจิตใจคับแคบ และมองโลกแต่ในแง่ร้ายอยู่ตลอดเวลา ยิ่งกว่านั้นความขัดแย้งยังถูกก่อตัวขึ้นอย่างช้าๆ สาเหตุมาจากการมองโลกในแง่ร้ายของเรา ส่วนการมองโลกในแง่ดีจะทำให้เราลดความรู้สึกกังวลและความเครียด หรือความรู้สึกไม่เท่าเทียม ทำให้โอกาสที่ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นก็มีน้อยลงด้วย

Negotiation: การเจรจาต่อรองถือเป็นหัวใจสำคัญของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผู้บริหารที่ก้าวล่วงไปในความขัดแย้งที่ไม่สร้างสรรค์จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเจรจาต่อรองโดยยึดหลักชนะทั้งสองฝ่ายไว้เสมอ ความพยายามที่จะเข้าใจความต้องการของทั้งสองฝ่ายสามารถนำไปสู่ ทางออกที่สมเหตุสมผลและเหมาะสมกับทั้งสองฝ่ายได้ นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยป้องกันความขัดแย้ง ที่อาจจะเกิดขึ้นได้อีกด้วย

Fairness: ความยุติธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพราะถ้า ผู้บริหารเกิดความลำเอียงต่อทั้งตนเองและคนรอบข้างแล้ว โอกาสที่จะทำให้อีกฝ่ายเกิดความไม่พอใจ ก็มีสูง ซึ่งความไม่พอใจเหล่านี้สามารถนำไปสู่ความขัดแย้งได้ ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง สร้างหลักความเสมอภาคหรือความยุติธรรมขึ้นในองค์กรโดยเริ่มที่ตนเองเพื่อเป็นบรรทัดฐานแก่บุคคล อื่นในการทำตาม

Love: ความรักถือเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ที่สุดต่อการดำรงอยู่ของมนุษย์ ซึ่งความหมาย ของคำว่าความรักในที่นี้คือความรักที่ต้องการมอบสิ่งดี ๆ ให้กับบุคคลอื่น มีความเห็นใจและเข้าใจ บุคคลอื่นโดยสามารถรู้สึกและเข้าใจได้ว่าทำไมเขาเหล่านั้นถึงได้แสดงท่าทางหรือคำพูดแบบนั้น ออกมา หรือทำไมเขาเหล่านั้นต้องการได้ในสิ่งเหล่านั้น ถ้าผู้บริหารสามารถมองในมุมเหล่านี้ได้ก็จะ เกิดความเข้าใจต่อทั้งตนเองและบุคคลอื่น และพร้อมที่จะสละซึ่งความต้องการของตนซึ่งต้องตั้งอยู่บน พื้นฐานของความพอเหมาะพอดีด้วย

Individual/Identity: ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลด้วยเมื่อ มีการทำงานร่วมกัน หรือมีการเจรจาต่อรองทางธุรกิจ เพราะแต่ละบุคคลมีพื้นฐาน ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับภูมิหลังหรือถิ่นที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารต้องยอมรับในความต่างนั้นและพร้อมที่จะเผชิญกับความต่างนั้นให้ได้โดยการเตรียม ตัวให้พร้อมถ้าต้องมีการเจรจาต่อรองกับบุคคลที่มาจากพื้นฐานหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ สิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักไว้ในใจเสมอคือการเคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคลและมีปฏิสัมพันธ์กัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งได้

Communication: อาจกล่าวได้ว่าความขัดแย้งทั้งหลายที่เกิดขึ้นนั้นมาจากการสื่อสาร ทั้งวจนภาษาหรืออวจนภาษาแทบทั้งสิ้น ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารต้องเรียนรู้ที่จะใช้การสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งการสื่อสารนั้นก็จะต้องสอดคล้องกับกลุ่มคนที่มาจาก พื้นฐานและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันด้วย นอกจากนี้ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นแล้วจะไม่มีทางมลายหายไป ถ้าปราศจากการสื่อสาร ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการเผชิญหน้าเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา แต่ทั้งนี้ และทั้งนั้นผู้บริหารต้องเลือกช่องทางที่จะสื่อสารเพื่อการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม อาจมีการใช้คน กลาง หรือผู้ไกล่เกลี่ย หรืออนุญาโตตุลาการ ก็ได้

Togetherness: ผู้บริหารต้องพยายามเตือนสติตัวเองอยู่เสมอๆ ว่าเราไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ถึงแม้เราจะเก่งกาจแค่ไหน หรือมีวิสัยทัศน์สูงส่งเพียงใดก็ตาม การอยู่ร่วมกันอาจมีการกระทบกระทั่งกันบ้างเป็นเรื่องธรรมดา แต่ถ้าผู้บริหารสามารถควบคุมและหาแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขได้ องค์กรก็จะเป็นองค์กรที่น่าอยู่มากขึ้น

ส่วน ชาย แลนโด, บาร์บารา แลนโด และดาร์ริล แลนโด (2549) เสนอแนวคิดที่ว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นปัจจัยสำคัญของการแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้ง เพราะ ความคิดสร้างสรรค์นั้นมีความสำคัญต่อการแก้ไขความขัดแย้งแบบต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์ ฝ่ายที่อยู่ในความขัดแย้งมักจะมองสถานการณ์ในลักษณะขาว-ดำ แพ้-ชนะ แต่ละฝ่ายจะเข้ามาในกระบวนการแก้ไขข้อโต้แย้งพร้อมด้วยจุดยืนที่แน่วแน่ ซึ่งสะท้อนทางแก้ตามที่ตนเองชอบ แต่ละฝ่ายต่างก็ปฏิเสธจุดยืนของกันและกัน (มีฉะนั้นคงไม่มีความขัดแย้ง) การยอมรับจุดยืนของอีกฝ่าย ย่อมหมายถึงการยอมแพ้หรือความพ่ายแพ้ โดยวิธีการที่มักใช้ๆ กัน (ซึ่งไม่สร้างสรรค์) ในการแก้ไขความขัดแย้งก็คือ การประนีประนอม หมายถึง การลดช่องว่างระหว่างจุดยืนของฝ่ายที่ขัดแย้งกัน จนกระทั่งมาถึงการบรรลุจุดประนีประนอมที่ยอมรับได้ ดังนั้น จึงไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เป็นผู้แพ้ทั้งหมด หรือชนะทั้งหมด และทั้งสองฝ่ายต่างก็พึงพอใจแค่เพียงบางส่วน ไม่ใช่เรื่องแปลกที่ฝ่ายที่ตกลงร่วมกันได้ในการประนีประนอมจะเดินจากไปแบบรู้สึกว่างโหวง และไม่พึงพอใจอย่างยิ่งที่สุด นอกจากนี้ ชาย แลนโด, บาร์บารา แลนโด และ ดาร์ริล แลนโด ยังได้เสนอต่อไปอีกว่า การร่วมมือกันจะเปิดประตูให้กับทางแก้แบบต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์ โดยการสร้างสรรค์ทางเลือกใหม่ ซึ่งมักจะแตกต่างจากจุดยืนของแต่ละฝ่าย กระทั่งอาจแตกต่างจากทางแก้ที่ทุกคนจะคาดคิดได้ในตอนต้นกระบวนการอีกด้วย ความจริงที่ว่า ทางเลือกใหม่ๆ เหล่านี้ไม่ใช่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ทำให้ทั้งสองฝ่ายมองว่ามันเป็นชัยชนะมากกว่าจะเป็นการพ่ายแพ้ การร่วมมือกันไม่จำเป็นต้องจบลงด้วยทางแก้ที่สร้างสรรค์เสมอไป บางครั้งสิ่งที่ทำได้ดีที่สุดก็อาจเป็นการประนีประนอมเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ในสถานการณ์ที่ค่อนข้างน่าประทับใจนั้น ผลลัพธ์มักจะเป็นการสร้างสรรค์เสมอ บางครั้งความคิดสร้างสรรค์ก็สะท้อนอยู่ในองค์ประกอบเล็กๆ แต่สำคัญยิ่งของทางแก้ที่ทำให้ส่วนที่เหลือเป็นที่ยอมรับได้ บางครั้งตัวทางแก้ทั้งหมดก็เป็นสิ่งที่มีความสร้างสรรค์อย่างน่าอัศจรรย์

ในความคิดของ ชาย แลนโด, บาร์บารา แลนโด และดาร์ริล แลนโด (2549) นั้น ปัจจัยที่สนับสนุนวิธีการแก้ไขความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ คือ

การจัดวางความขัดแย้งให้ถูกมองว่าเป็นปัญหา: ความขัดแย้งยอมเชื่อเชื่อ การเผชิญหน้าและการต่อสู้ โดยทั่วไปคนจะมองการแก้ไขความขัดแย้งในลักษณะที่เป็นข้อเสนอมองไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง นั่นคือ ไม่ฝ่ายนี้ชนะ ก็ต้องเป็นฝ่ายนั้น พลังสร้างสรรค์ทั้งหมดจึงมุ่งไปที่การทำลายกันและกัน ทว่าการแก้ปัญหามองจะถูกมองเป็นข้อเสนอมองแบบได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย เช่น เราจะบรรลุทางแก้ที่ตอบสนองความต้องการที่สำคัญทั้งหมดของทั้งสองฝ่ายได้อย่างไร การแก้ปัญหายอมเชื่อเชื่อการร่วมมือ และการผสานความร่วมมือ โดยจะนำพลังสร้างสรรค์ไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น คนยอมจะรู้สึกสร้างสรรค์มากขึ้น เมื่อมองเห็นตัวเองร่วมกันแก้ปัญหาที่เพื่อนร่วมงานมากกว่า การแก้ไขข้อขัดแย้งกับคู่อริกระบวนการที่อิงประโยชน์นี้นิยมความขัดแย้งระหว่างฝ่ายต่างๆ เสียใหม่ให้เป็นปัญหาที่ต้องได้รับการร่วมกันแก้ไขด้วยประสบการณ์ และมุมมองที่ผสมผสานกันของพวกเขา การให้นิยามใหม่นี้ไม่ได้เป็นทั้งการแตงนิยาย หรือการพยายามบิดเบือนปกปิดความแตกต่าง แต่มันคือความพยายามในการนำพลังงานของคนจากการโจมตีกัน ไปสู่การทำงานร่วมกันในฝ่ายเดียวกัน

และมุ่งทะลุทะลวงตัวปัญหาเป็นสำคัญ วิธีการนี้ต้องอาศัยการรับประกันบางอย่างสำหรับฝ่ายต่างๆ ซึ่งไม่มีความไว้วางใจกันอยู่เป็นปฐมบท แต่รางวัลสำหรับการเปลี่ยนแปลงจากการแข่งขันไปสู่การร่วมมือกันนั้นก็เป็นสิ่งที่คาดหวังได้

ความไว้วางใจ: ซึ่งจะทำให้เกิดความกล้าเสี่ยง ความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องอาศัยผู้คนที่กล้าเสี่ยง ซึ่งรวมถึงความเสี่ยงที่จะเสนอความคิดเห็นที่ผิดแปลก อันอาจนำไปสู่การถูกมองว่าโง่ได้อีกด้วย การยอมรับความเสี่ยงในการพิจารณาแนวคิดที่ดูเหมือนจะแย้งกับสัญชาตญาณ ก็เป็นอีกสิ่งที่ต้องมีการคิดสร้างสรรค์ด้วยเช่นกัน

การร่วมกันคิด: เวลาที่เผชิญปัญหายากๆ พวกเราส่วนใหญ่ย่อมจะได้รับประโยชน์จากการปรึกษากับผู้รู้เสมอ โดยเฉพาะเมื่อคนมีประสบการณ์และความรู้ต่างกัน แต่มีความมุ่งหวังเหมือนๆ กัน ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร บ่อยครั้งที่เพื่อนร่วมงานที่เราขัดแย้งด้วย จะเป็นคนที่เหมาะที่สุดที่เราจะไปปรึกษา ถ้าเราสามารถมองอย่างเป็นกลางได้ พวกเขานั้นเข้าใจองค์กร และสถานการณ์ได้ดีกว่าคนภายนอกส่วนใหญ่ พวกเขามีทั้งประสบการณ์ ความรู้ และมุมมองที่แตกต่างจากของเราเล็กน้อย และอาจจะมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรพอๆ กับเราก็เป็นได้ ถ้ายินดีเข้ามาแก้ปัญหา พวกเขาก็สามารถจะช่วยในการดำเนินการได้อีกด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่ที่ปรึกษาภายนอกโดยทั่วไปทำไม่ได้

การเพิ่มผลประโยชน์ให้มากกว่าจุดยืนเดิม: จุดยืนก็คือ ทางแก้ปัญหาที่คนชื่นชอบมากกว่า ซึ่งสะท้อนได้จากการที่คนคนหนึ่ง ทำงานตามแนวทางของตนผสมผสานด้วยท่าทีของการแข่งขัน และคิดถึงแต่สิ่งที่จะตอบสนองต่อความต้องการของตัวเองมากที่สุด จุดยืนแบบนี้มักจะเป็นที่ยึดมั่น ทำให้เหลือช่องสำหรับการคิดสร้างสรรค์ได้น้อยเต็มที ผลประโยชน์ย่อมเหนี่ยวนำความคิดสร้างสรรค์ได้มากกว่าจุดยืน ผลประโยชน์นั้นไม่ได้สะท้อนทางแก้ แต่สะท้อนความต้องการที่สำคัญที่ต้องการจะบรรลุ ไม่ว่าทางแก้จะออกมาเป็นอย่างไร ถ้าแต่ละฝ่ายพุ่งเป้าไปที่ผลประโยชน์โดยพิกเรื่องจุดยืนไว้ พวกเขาก็สามารถจะระดมความคิดค้นหาทางเลือกที่สร้างสรรค์ได้หลายทาง ที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานสำคัญของพวกเขา และเลือกทางแก้ที่ดีที่สุดได้

กระบวนการที่มีแบบแผน: กระบวนการที่มีแบบแผนช่วยให้มีเวลาสำหรับการสร้างสรรค์ คนส่วนใหญ่มักจะรู้สึกว่าการขัดแย้งและการแก้ไขความขัดแย้งเป็นเรื่องที่น่าอึดอัด พวกเขาจึงมักจะเร่งรัดสู่การแก้ปัญหา ซึ่งมีแนวโน้มที่ชัดเจนที่ฝ่ายต่างๆ มักจะเริ่มสร้างข้อตกลงก่อนที่จะเข้าใจประเด็นปัญหาอย่างแท้จริง ซึ่งข้อตกลงแบบนั้นก็จะหาส่วนที่สร้างสรรค์ได้ยากเต็มที การคิดสร้างสรรค์เป็นงานที่หนักหนาสาหัส คนที่อยู่ในความขัดแย้งย่อมไม่อาจพัฒนาทางออกที่เป็นความคิดค้นที่สร้างสรรค์ได้อย่างรวดเร็ว พวกเขาต้องการเวลาเพื่อที่จะเข้าใจปัญหาได้อย่างเต็มที่ ทั้งเพื่อเยียวยาความสัมพันธ์ เพื่อสำรวจผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย เพื่อแบ่งปันข้อมูล และเพื่อคิดหารวมทั้งพิจารณาทางเลือกต่างๆ ในการระดมความคิดนั้น แนวคิดที่สร้างสรรค์ที่สุ่มๆ จะไม่ใช่แนวคิดแรกที่ได้รับการนำเสนอ หากทำตามกระบวนการที่มีแบบแผน พร้อมทั้งลดความเร็วในการแก้ปัญหาลง ความคิดสร้างสรรค์จะบังเกิด

การยับยั้งการวิพากษ์วิจารณ์: ในการระดมสมอง การคิดค้นทางเลือกอย่างสร้างสรรค์จะแยกออกจากการประเมินแนวคิด นี่เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมให้ฝ่ายต่างๆ เสนอทางเลือกได้มากขึ้น เนื่องจากการวิพากษ์หรือแม้กระทั่งการแสดงความคิดเห็นต่อทางเลือกต่างๆ

ย่อมจะขัดแย้งหะการระดมความคิด ดังนั้น การวิพากษ์วิจารณ์จึงควรถูกยับยั้งไว้จนกว่าการระดมความคิดจะสิ้นสุด

การประเมินโดยใช้เกณฑ์มาตรฐาน: เกณฑ์มาตรฐาน และการเน้นย้ำเรื่องข้อมูลที่แม่นยำจะช่วยผลักดันให้ฝ่ายต่างๆ ศึกษาปัญหาแบบลงลึกมากขึ้น ฟังเผินๆ แล้ว “เกณฑ์มาตรฐาน” “ข้อมูลที่แม่นยำ” และ “การวิจัย” ดูเหมือนจะเป็นตัวทำลายความคิดสร้างสรรค์เสียมากกว่า จากประสบการณ์ของเรา สิ่งนี้ไม่เป็นความจริงเลย การวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบจะช่วยระบุปัญหาให้ชัดเจนขึ้น และการที่รู้ว่าทางเลือกต่างๆ จะต้องถูกตรวจสอบด้วยเกณฑ์มาตรฐานอย่างไรรอบคอบก็จะช่วยให้คนเกิดความมั่นใจพอที่จะยอมยั้งการวิพากษ์วิจารณ์ระหว่างการระดมสมองไว้ได้อีกด้วย

นอกจากจะมีข้อเสนอของนักวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารความขัดแย้งแล้ว ยังมีนักวิชาการที่ศึกษาในทำนองตรงกันข้าม โดยได้เสนอปัจจัยความซับซ้อนที่มีอิทธิพลต่อกระทบต่อการแก้ปัญหา เช่น ข้อเสนอของ เอกชัย บุญยาศิษฐาน (2555) ซึ่งเสนอปัจจัยความซับซ้อนที่มีผลกระทบต่อกระทบการแก้ปัญหา ว่าประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

ความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน: หากวิเคราะห์สองข้างของปัญหาขัดแย้งกันว่าทั้งสองฝ่ายในยามปกติมีความสัมพันธ์กันมากน้อยแค่ไหน ต้องพึ่งพิงอาศัยกันบ้างหรือไม่ หรือต้องใช้ทรัพยากรอะไรบ้างอย่างร่วมกันในการทำกิจการบางอย่างให้สำเร็จหรือไม่ หากมีความสัมพันธ์กันอยู่เช่นนี้ การแก้ปัญหาอาจต้องรีบกระทำ ไมเช่นนั้นความเสียหายจะเกิดขึ้นแก่ส่วนรวม แต่การแก้ปัญหาจะยากกว่าการที่ทั้งสองมีความสำคัญข้องแวะกันไม่มาก หากเป็นลักษณะอย่างประการหลังนี้ เทคนิคการประวิงเวลา ให้เวลาช่วยแก้ปัญหาให้เองอาจจะใช้ได้ผล การแก้ปัญหาอาจไม่ยากมากนัก และหากทั้งสองกลุ่มไม่ได้มีความสัมพันธ์อันใดต่อกันเลย ปกติปัญหามักไม่เกิดเพราะหากไม่มีความสัมพันธ์ก็ไม่มีอะไรที่จะขัดแย้งกัน

จำนวนของผู้ที่มีความขัดแย้งกัน: หากมีปัญหากันเพียงสองคน การจะไปศึกษาว่าพวกเขามีปัญหาอะไรกันนั้นทำได้ไม่ยากนัก หากเพิ่มจำนวนคนเข้าไปก็จะทำให้ความยากสูงขึ้น ดังนั้น หากจำนวนกลุ่มที่ขัดแย้งกันมีมากก็ยิ่งแก้ยาก หรือไม่มีเพียงสองกลุ่มแต่คนในแต่ละกลุ่มมีมากก็แก้ยากเช่นกัน เพราะจะต้องทำให้คนที่พอใจในผลของการแก้ไขมีมากขึ้นตามไปด้วย

จำนวนของผู้มีส่วนได้เสีย: ปัจจัยนี้หมายความว่า มีบุคคลหรือกลุ่มบุคคล นอกเหนือจากที่ขัดแย้งกันโดยตรงนั้นมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องอยู่กับกลุ่มที่ขัดแย้งกันหรือไม่ หากมีก็ยิ่งแก้ยากขึ้นไปอีก เพราะทั้งสองฝ่ายจะเลิกรากันอย่างเดียวคงไม่พอ ยังจะต้องไปทำให้คนที่อยู่ข้างหลังที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งโดยตรงยอมรับด้วย และบางทีเมื่อแก้ปัญหาของสองกลุ่มได้แล้วใครที่จะไปอธิบายให้คนที่มีส่วนได้เสียเหล่านั้นฟัง บางทีเขาอาจไม่ต้องการที่จะไปอธิบายกันเองก็เป็นได้

ฐานะของผู้มีอำนาจหน้าที่: ในการเจรจาหากผู้เสียหายมาเอง หรือเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดที่ตัดสินใจได้มาเอง การแก้ปัญหาที่ง่าย เพราะสามารถตัดสินใจไปได้ที่โต๊ะเจรจานั้นเอง หากส่งตัวแทนมา ซึ่งก็พอจะมองได้ว่าไม่จริงจังในการแก้ปัญหา การแก้ปัญหาจะยาก เพราะส่วนใหญ่ที่ตัวแทนมักจะไม่นกล้าตัดสินใจลงไปตรงๆ หากความขัดแย้งมีความซับซ้อน อาจต้องรอกลับไปถามผู้มีอำนาจตัดสินใจเสียก่อน

ความเร่งด่วนของปัญหา: หากมีเรื่องของเวลาเข้ามาขีดวงมักจะสร้างความยุ่งเหยิงให้ทันที หากการเจรจาจะทำให้สำเร็จลุล่วงได้ต้องมีเวลาเผื่อให้คิด ให้วิเคราะห์ดูผลได้ผลเสียอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนการตัดสินใจ การให้เวลาน้อยหรือจะเป็นการรวบรัดการเจรจา ย่อมสำเร็จได้ง่ายและยิ่งหากไม่มีอะไรมากดดันเลยความสำเร็จยังมีสูง ดังนั้น กรอบเวลาถ้าจะมีควรมีตามความเหมาะสม แต่ไม่มีการกรอบเวลาเสียเลยกลับจะเป็นผลเสีย การเจรจาอาจยืดเยื้อไม่มีที่สิ้นสุด

ช่องทางการติดต่อสื่อสาร: ปัจจุบันนี้เหมือนความสะดวกในการที่จะให้การเจรจาลุล่วง หากช่องทางคับแคบ จะพุดกันที่ตรงมาประชุมกันอย่างเดียว ไม่มีช่องทางการเจรจากรอบ ไม่มีการพูดคุยทางโทรศัพท์ ไม่มีการใช้ช่องทางอื่นใด ก็จะทำให้การเจรจาสำเร็จได้ยาก

จากข้อเสนอเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้ง ทั้งที่เสนอปัจจัยส่งเสริม และปัจจัยที่ทำให้การบริหารความขัดแย้งทำได้ยากยิ่งขึ้นข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารความขัดแย้งว่าประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะคติของผู้ที่เกี่ยวข้องของผู้ขัดแย้ง (ผู้เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งจะต้องเปิดใจรับความแตกต่าง และมองโลกในแง่ดี) ความเป็นธรรมแก่ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวนผู้เกี่ยวข้อง จำนวนปฏิสัมพันธ์ และระดับการพึ่งพากันของฝ่ายต่างๆ

2.7 แนวคิดระบบสารสนเทศกับการบริหารองค์การ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำให้ประชาชนเห็นความสำคัญของบทบาทตนเองในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มากขึ้น ความเชื่อมั่นในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มากขึ้น ประกอบกับการรับรู้ถึงการทำงาน ของท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด น่าจะทำให้ประชาชนกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น แต่การที่ประชาชนจะรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงประชาชนเข้ากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั่นคือ ระบบสารสนเทศนั่นเอง ดังนั้น ในหัวข้อนี้ผู้เขียนจะนำเสนอว่าระบบสารสนเทศคืออะไร มีประโยชน์ต่อองค์การได้อย่างไร และระบบสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การนั้นควรมีลักษณะอย่างไร

2.7.1 ความหมายและความสำคัญของระบบสารสนเทศ

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ และไพบูลย์ เกียรติโกมล (2542) ให้ความหมายไว้ว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ หรือ MIS หมายถึง ระบบที่รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างมีหลักเกณฑ์ เพื่อนำมาประมวลผลและจัดรูปแบบให้ได้สารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน และการตัดสินใจในด้านต่างๆ ของผู้บริหาร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่เราจะเห็นว่า MIS จะประกอบไปด้วยหน้าที่หลัก 2 ประการ คือ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ มาไว้ด้วยกันอย่างเป็นระบบ และสามารถทำการประมวลผลข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและการบริหารงานของผู้บริหาร

ศรีสมรัก อินทจันทร์ยง (2550) ได้อธิบายถึงความสำคัญของสารสนเทศในสังคมสารสนเทศ ที่ต่างไปจากสังคมอุตสาหกรรมว่า การอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นสังคมนั้นมีช่วงเวลาที่ยาวนาน รูปแบบของสังคมมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงมาตลอดเวลา จากสังคมเกษตร ในยุคเริ่มต้นที่

มนุษย์ใช้พื้นแผ่นดินเป็นทรัพยากรหลักในการเจริญเติบโต ภายหลังจากปฏิวัติอุตสาหกรรม ในปี ค.ศ. 1890 สภาพสังคมเปลี่ยนจากสังคมเกษตรมาสู่สังคมอุตสาหกรรม การเจริญเติบโตอาศัยเงินลงทุน สำหรับการลงทุนเครื่องจักรในโรงงานเป็นทรัพยากรสำคัญเพื่อการผลิต ในช่วงเวลาดังกล่าว มิใช่ว่าสารสนเทศจะไม่มีค่า ผู้ประกอบก็คงใช้สารสนเทศเพื่อดำเนินงานและเพื่อการตัดสินใจ แต่เนื่องจากความสามารถในการผลิตสารสนเทศมีจำกัด อันเนื่องมาจากความไม่พร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ คอมพิวเตอร์ในยุคแรกๆ นั้นมีขนาดใหญ่ ราคาแพง จึงไม่เอื้อให้เกิดการใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสร้างสารสนเทศให้กับองค์กรได้อย่างแพร่หลาย งบประมาณเข้าสู่ยุคของไมโครโพรเซสเซอร์ ทำให้พัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศเติบโตอย่างรวดเร็ว ผู้ประกอบการสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการรวบรวม จัดเก็บข้อมูล สร้างสารสนเทศเพื่อการประกอบการ ได้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งพัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีมาโดยตลอด ทำให้คอมพิวเตอร์มีขนาดเล็ก ราคาถูกลง แต่ความสามารถเพิ่มขึ้น ผู้ใช้เองก็ให้ความสนใจในการเพิ่มพูน ความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น ข้อมูลรวบรวมได้มากขึ้นและง่ายขึ้น การใช้ประโยชน์จากการประมวลผลข้อมูลเป็นสารสนเทศทวีความสำคัญมากขึ้น ผู้ประกอบการที่ได้รับสารสนเทศที่มีประโยชน์มากขึ้นและรวดเร็วขึ้นเท่าใด ย่อมหมายถึงความสามารถในการตัดสินใจ การสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และวิธีการของคู่แข่งขั้นกระทำได้เร็วมากขึ้นเท่านั้น สารสนเทศจึงเข้ามา มีบทบาทในการประกอบการเพิ่มมากขึ้นสังคมเปลี่ยนจากสังคมอุตสาหกรรมเข้าสู่สังคมสารสนเทศ (Information Society) ทรัพยากรหลักที่ส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขันเปลี่ยนมาเป็นสารสนเทศ สารสนเทศเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการปรับปรุงรูปแบบผลิตภัณฑ์ บริการ การผลิต การบริหารจัดการ ความสำคัญและความจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ

2.7.2 ผลกระทบ และประโยชน์ของระบบสารสนเทศมีต่อองค์กร

ไพบูลย์ เกียรติโกมล และณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (อ้างถึงใน พรรณี สนวนเพลง, 2555) แสดงให้เห็นถึงผลกระทบของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับองค์กร ดังนี้

ผลกระทบของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร: การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรจะทำให้มีการติดต่อสื่อสารและการส่งข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายมากขึ้น จะทำให้เกิดการลดระดับขั้นตอนในการทำงานและลดลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชาลง จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้ทุกที่และทุกเวลา จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสังคมได้ และจะทำให้มีการปรับปรุงองค์กรเพื่อตอบสนองต่อภาวะโลกร้อน เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้ใช้อุปกรณ์สำนักงานลดลง เช่น สำนักงานที่ลดการใช้กระดาษให้น้อยลง เป็นต้น

หากพิจารณาผลกระทบในทางที่ดีแล้ว ไพบูลย์ เกียรติโกมล และณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (อ้างถึงใน พรรณี สนวนเพลง, 2555) ได้อธิบายถึงประโยชน์ที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีต่อองค์กร ทั้งประโยชน์โดยตรง อันได้แก่ การสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยน ได้ตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ การสร้างความสามารถทางการแข่งขัน องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างรายได้ เพราะเทคโนโลยีจะทำให้รวบรวมและให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อลูกค้า และช่วยในการพัฒนาและสร้างนวัตกรรมองค์กร การพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ การเกิด

โอกาสทางธุรกิจใหม่ ส่วนประโยชน์โดยอ้อม สามารถเกิดขึ้นได้หลายประการเช่นกัน อาทิ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

นอกจากนี้ ในผลของในปี 2542 ของ ฌ็อง-ฌัก แซงแตง, และไพบูลย์ เกียรติโกมล ยังได้กล่าวถึงประโยชน์ของระบบสารสนเทศว่าจะมีประโยชน์ต่อองค์การในด้านต่างๆ ดังนี้

ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงสารสนเทศที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ เนื่องจากข้อมูลถูกจัดเก็บและบริหารอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้บริหารสามารถจะเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วในรูปแบบที่เหมาะสม และสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ทันต่อความต้องการ

ช่วยให้ผู้ใช้กำหนดเป้าหมายกลยุทธ์และการวางแผนปฏิบัติการ โดยผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้จากระบบสารสนเทศมาช่วยในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน เนื่องจากสารสนเทศถูกเก็บรวบรวมและจัดการอย่างเป็นระบบ ทำให้มีประวัติของข้อมูลอย่างต่อเนื่อง สามารถที่จะบ่งชี้แนวโน้มของการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะใด

ช่วยผู้ใช้ในการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เมื่อแผนงานถูกนำไปปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ผู้ควบคุมจะต้องตรวจสอบผลการดำเนินงาน โดยนำข้อมูลบางส่วนมาประมวลผลเพื่อประกอบการประเมิน สารสนเทศที่ได้จะแสดงให้เห็นผลการดำเนินงานว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการเพียงใด

ช่วยผู้ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ผู้บริหารสามารถใช้ระบบสารสนเทศประกอบการศึกษาและการค้นหาสาเหตุ หรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน ถ้าการดำเนินงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางเอาไว้ โดยอาจจะเรียกข้อมูลเพิ่มเติมออกมาจากระบบ เพื่อให้ทราบว่าความผิดพลาดในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากสาเหตุใด หรือจัดรูปแบบสารสนเทศในการวิเคราะห์ปัญหาใหม่

ช่วยให้ผู้ใช้สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อหาวิธีการควบคุมปรับปรุงและแก้ไขปัญหา สารสนเทศที่ได้จากการประมวลผลจะช่วยให้ผู้บริหารวิเคราะห์ว่าการดำเนินงานในแต่ละทางเลือกจะช่วยแก้ไข หรือควบคุมปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างไร ธุรกิจต้องทำอย่างไรเพื่อปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมาย

ช่วยลดค่าใช้จ่าย ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ธุรกิจลดเวลา แรงงาน และค่าใช้จ่ายในการทำงานลง เนื่องจากระบบสารสนเทศสามารถรับภาระงานที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก ตลอดจนช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน ส่งผลให้ธุรกิจสามารถลดจำนวนคนและระยะเวลาในการประสานงานให้น้อยลง โดยผลงานที่ออกมาอาจเท่าหรือดีกว่าเดิม ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการแข่งขันของธุรกิจ

หากพิจารณาในแง่ที่ว่าประโยชน์ว่าระบบสารสนเทศมีประโยชน์ต่อองค์การโดยทางตรงอย่างไร และโดยอ้อมอย่างไร ไพบูลย์ เกียรติโกมล และฌ็อง-ฌัก แซงแตง (อ้างถึงใน พรณี สวนเพลง, 2555) เสนอว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีประโยชน์โดยตรงต่อองค์การ ในการสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ การสร้างความสามารถทางการแข่งขัน องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าและพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างรายได้ เพราะเทคโนโลยีจะทำให้รวบรวมและให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อลูกค้า และช่วยในการพัฒนาและสร้าง

นวัตกรรมองค์กร การพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ การเกิดโอกาสทางธุรกิจใหม่ ส่วนประโยชน์โดยอ้อม สามารถเกิดขึ้นได้หลายประการเช่นกัน อาทิ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

ส่วน ศรีสมรัก อินทุจันทร์ยง (2550) ได้รวบรวมความคิดเห็นของนักวิชาการหลายๆ ท่านที่ได้อธิบายประโยชน์ที่ระบบสารสนเทศมีต่อองค์กร ดังนี้

ผลกระทบทางด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ลดลง: เลาดอน และคนอื่นๆ (2004 อ้างถึงใน ศรีสมรัก อินทุจันทร์ยง, 2550) อธิบายผลกระทบด้านต้นทุนค่าใช้จ่ายไว้ด้วยทฤษฎีต้นทุนรายการ และทฤษฎีผู้กระทำ การอธิบายด้วยทฤษฎีต้นทุนรายการ พิจารณาแล้วเห็นได้ว่า การนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรทำให้เงินลงทุนและต้นทุนในการดำเนินงานในส่วนของระบบสารสนเทศเพิ่มขึ้นแต่ระบบและเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้ประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น ลดต้นทุนในการดำเนินงานและเพิ่มรายได้ขององค์กร โดยที่องค์กรไม่จำเป็นต้องเพิ่มจำนวนบุคลากรให้มากขึ้นตามรายได้ที่เพิ่มขึ้นแฉกเช่นเดียวกับวิธีการที่องค์กรเคยใช้ในอดีต ส่วนการพิจารณาด้วยทฤษฎีผู้กระทำนั้น ทำให้เห็นได้ว่าเจ้าขององค์กรจะว่าจ้างบุคลากรหรือผู้กระทำในการปฏิบัติงานบริหารองค์กรแทน เมื่อขนาดขององค์กรเติบโตขึ้น ต้นทุนของผู้กระทำหรือต้นทุนในการประสานงานจะเพิ่มขึ้นตาม แต่เมื่อองค์กรนำระบบสารสนเทศมาใช้ในองค์กรจะเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานทำให้ต้นทุนของผู้กระทำลดลง

ผลกระทบทางด้านโครงสร้างองค์กร ทำให้โครงสร้างองค์กรแบนราบลง ระบบสารสนเทศทำให้ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลทำได้อย่างรวดเร็ว ข้อมูลมีคุณภาพมากขึ้น ช่วยให้ผู้บริหารเพิ่มความสามารถในการควบคุมบังคับบัญชาเพิ่มขึ้น ผู้บริหารสามารถเพิ่มจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากขึ้น

อัตราส่วนระหว่างผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนต่อผู้ปฏิบัติงานหลัก เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการเพิ่มจำนวนบุคลากรทางด้านระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศและการลดลงในผู้ปฏิบัติงานหลัก เพราะมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยปฏิบัติงาน

การเกิดหน่วยงานพิเศษเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงประการนี้จะมีอิทธิพลต่อโครงสร้างองค์กรที่จะมีหน่วยงานปรากฏเพิ่มขึ้นมา เพื่อรับผิดชอบในกาภารกิจทางด้านระบบและเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ศูนย์ระบบสารสนเทศ ศูนย์พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ แผนกระบบเชิงปัญญา เป็นต้น

เนื้อหางานถูกปรับเปลี่ยน อันเนื่องมาจากการออกแบบและกระบวนการทำงานใหม่ เพื่อนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือทำให้เนื้อหาของงานในแต่ละงานถูกปรับเปลี่ยน

ผลกระทบในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านต่างๆ เช่น การจัดเส้นทางอาชีพให้บุคลากรต้องปรับเปลี่ยนเพราะด้วยระบบและเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาทักษะความชำนาญได้รวดเร็วกว่าบุคลากรในอดีต ใช้จำนวนปีในการพัฒนาตนเองน้อยกว่าที่เคยผ่านมา ทำให้องค์กรต้องหาคำตอบว่าจะทำอย่างไรเพื่อจัดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ได้มีการเปลี่ยนแปลงในการให้คำปรึกษาบังคับบัญชาเพราะการปฏิบัติงานในระบบออนไลน์ทำให้มีการให้คำปรึกษา คำแนะนำบนระบบอิเล็กทรอนิกส์ ลดปริมาณการสื่อสารโดยตรงระหว่างคนกับคนลง

เพิ่มความยืดหยุ่นให้กับโครงสร้างองค์กร โครงสร้างแต่ละโครงสร้างจะมีความเหมาะสมกับองค์กรแต่ละประเภทไม่เหมือนกัน การนำระบบและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปรับโครงสร้าง โดยนำการใช้โครงสร้างแบบเมทริกซ์ที่เคยมีปัญหาในเรื่องของการสื่อสารข้อมูลอันเนื่องมาจากบุคลากรต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทั้ง 2 คน ปัญหาดังกล่าวคลี่คลายลงอันเนื่องมาจากผู้บริหารในแต่ละโครงการจะตัดสินใจ ประสานงานและควบคุมด้วยข้อมูลจากระบบสารสนเทศ

โดยสรุปแล้ว แนวคิดทั้งหลายที่กล่าวถึงประโยชน์ที่ระบบสารสนเทศจะมีต่อองค์กร มองว่าระบบสารสนเทศมีประโยชน์ต่อองค์กรหลายด้าน คือ ช่วยการสื่อสารสะดวกยิ่งขึ้น และมีการประมวลผลข้อมูลข่าวสารมากขึ้น ช่วยให้การตัดสินใจถูกต้องและรวดเร็ว ช่วยให้้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมได้ดียิ่งขึ้น เพราะมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากยิ่งขึ้น ช่วยให้้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังเกิดประโยชน์โดยอ้อมต่อองค์กร เพราะช่วยทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น และยังทำให้องค์กรสามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรอีกด้วย

2.7.3 ลักษณะหรือคุณสมบัติของระบบสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และไพบุลย์ เกียรติโกมล (2542) ได้เสนอคุณสมบัติของระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ โดยกล่าวว่าปัจจุบันองค์กรสามารถพัฒนาระบบสารสนเทศด้วยตนเองหรือให้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้าดำเนินการ โดยการออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการที่สอดคล้องตามหลักวิชาสามารถจะอำนวยความสะดวกให้กับองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยที่การพัฒนาพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการต้องคำนึงถึงคุณสมบัติสำคัญของพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ ดังนี้

ความสามารถในการจัดการข้อมูล ระบบสารสนเทศที่ดีต้องสามารถปรับปรุงแก้ไข และจัดการข้อมูล เพื่อให้เป็นสารสนเทศที่พร้อมสำหรับนำไปใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ ปกติข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาข้อมูลที่ถูกป้อนเข้าสู่พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการควรที่จะได้รับการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนารูปแบบ เพื่อให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับการใช้งานอยู่ตลอดเวลา

ความปลอดภัยของข้อมูล สารสนเทศเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งขององค์กร ถ้าสารสนเทศบางประเภทรั่วไหลออกไปสู่บุคคลภายนอก โดยเฉพาะคู่แข่ง อาจทำให้เกิดการเสียโอกาสทางการแข่งขัน หรือสร้างความเสียหายแก่ธุรกิจ นอกจากนี้ความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือการก่อการร้ายต่อระบบจะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือเจ้าของระบบจะไม่ยอมให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่มีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลเข้าถึงฐานข้อมูลที่สำคัญของธุรกิจได้

ความยืดหยุ่น สภาพแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจหรือสถานการณ์การแข่งขันทางการค้าที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ระบบสารสนเทศที่ดีต้องมีความสามารถในการปรับตัว เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้งานหรือปัญหาที่เกิดขึ้น โดยที่ระบบสารสนเทศที่ถูกสร้างหรือถูกพัฒนาขึ้นต้องสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริหารได้เสมอ โดยมีอายุการใช้งาน การบำรุงรักษาและค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม

ความพอใจของผู้ใช้ ปกติพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการถูกพัฒนาขึ้น โดยมีความมุ่งหวังให้ผู้ใช้สามารถนำมาประยุกต์ในงานหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นระบบสารสนเทศที่ดีจะต้องกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ผู้ใช้หันมาใช้ระบบให้มากขึ้น เนื่องจากการพัฒนาระบบจะต้องใช้เงินลงทุนสูงจึงต้องใช้งานให้คุ้มค่า ดังนั้น ธุรกิจสมควรที่จะพัฒนาระบบให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ และทำให้ผู้ใช้เกิดความพอใจต่อระบบ เพราะถ้าระบบไม่สามารถให้สิ่งที่ผู้ใช้ต้องการ โอกาสที่ระบบจะถูกใช้งานและได้รับความนิยมนั้นก็จะน้อยลง ซึ่งส่งผลให้ระบบสารสนเทศไม่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้ตามคาดหวัง และเป็นผลให้เกิดการสูญเสียหรือไม่คุ้มค่าในการลงทุน

ส่วน ศรีสมรัก อินทจันทร์ยง (2550) เสนอว่าสารสนเทศที่ดีและมีประโยชน์กับผู้รับควรจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

ความถูกต้อง: สารสนเทศเป็นความจริง ความจริงที่มีคุณค่าจะต้องปราศจากข้อผิดพลาด ความถูกต้องของสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องจากสารสนเทศมีผลกระทบต่อการตัดสินใจพฤติกรรมที่จะต้องดำเนินต่อไป ดังนั้นหากสารสนเทศมีความผิดพลาดไม่ถูกต้องจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ การได้รับสารสนเทศที่ผิดพลาดบ่อยๆ ย่อมทำให้เกิดความไม่เชื่อถือในระบบที่ทำหน้าที่ผลิตสารสนเทศ

ความครบถ้วนสมบูรณ์: นอกเหนือจากความถูกต้องแล้วสารสนเทศจะต้องมีความครบถ้วนสมบูรณ์ในเนื้อหาโดยเฉพาะข้อเท็จจริงที่สำคัญทั้งหมด สารสนเทศที่ครบถ้วนสมบูรณ์จะช่วยให้ผู้รับทำความเข้าใจสถานการณ์ ลดความไม่แน่นอนในความเห็นของผู้รับลงได้ เช่น ในการนำเสนอยอดขายประจำเดือนแต่ละเดือนให้กับผู้จัดการฝ่ายขาย แม้ว่ายอดขายจะได้รับการตรวจสอบมาแล้วเป็นอย่างดีว่าถูกต้อง แต่รายงานยอดขายนั้นจะถือว่าเป็นสารสนเทศที่ดีไม่ได้ เพราะไม่สามารถบอกให้ผู้จัดการฝ่ายขายทราบได้ว่าผลการขายนั้นดีหรือแย่งอย่างไร เนื่องจากรายงานยอดขายนั้นแสดงสารสนเทศไม่ครบถ้วน ในการแสดงผลการขายนี้ควรจะนำเป้าหมายการขายและ/หรือยอดขายของสินค้านั้นๆ ในเดือนเดียวกับของปีที่ผ่านมามาประกอบไว้ด้วย เพื่อให้ผู้จัดการฝ่ายขายจะสามารถเปรียบเทียบได้ว่าผลการขายที่เกิดขึ้นนั้นดีขึ้นหรือแย่งลงประการใด หรือในกรณีที่ต้องการสารสนเทศเพื่อวัดผลการดำเนินงานของธุรกิจโดยนำเสนอรายงานที่มีสารสนเทศเพียงแค่อยอดขายและต้นทุนขายเท่านั้นก็ถือว่าดีว่าเป็นสารสนเทศที่ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ เพราะผลการดำเนินงานนั้น จะต้องพิจารณาจากกำไรสุทธิคือรายได้หรือยอดขายหักด้วยค่าใช้จ่ายทั้งหมด ที่ประกอบไปด้วยต้นทุนสินค้า ค่าใช้จ่ายในการขาย การบริการ และดอกเบี้ย รวมทั้งภาษี รายงานที่นำเสนอขึ้นแสดงรายการของค่าใช้จ่ายไม่ครบถ้วน ความไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ที่เกิดขึ้น จึงทำให้ผู้บริหารไม่สามารถวัดผลการดำเนินงานของธุรกิจได้

ความเกี่ยวเนื่อง: ข้อมูลที่นับได้ว่าเป็นสารสนเทศจะต้องมีประโยชน์ต่อผู้รับ การจะมองเห็นประโยชน์ทางหนึ่ง คือ การพิจารณาความเกี่ยวเนื่องของข้อมูล ความเกี่ยวเนื่องพิจารณาได้ใน 2 ประเด็น คือ ความเกี่ยวเนื่องของข้อมูลที่มีต่อผู้รับ กับความเกี่ยวเนื่องในเนื้อหาของสารสนเทศ โดยความเกี่ยวเนื่องของข้อมูลที่มีต่อผู้รับนั้น หมายถึง ถ้าผู้รับมีความเกี่ยวเนื่องกับข้อมูล ข้อมูลนั้นก็จะมีสภาพเป็นสารสนเทศในสายตาของผู้รับ แต่ถ้าไม่มีความเกี่ยวเนื่องข้อมูลนั้นก็ยังคงดำรงสภาพการเป็นข้อมูลไว้เช่นเดิม ส่วนความเกี่ยวเนื่องในเนื้อหาของสารสนเทศ หมายถึง เนื้อหาที่บรรจุไว้ในรายงานแต่ละรายการมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เพื่อให้สอดคล้องตรงตามเป้าหมายของผู้รับเช่น รายงาน

การขายประจำเดือนจะประกอบไปด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการขาย เช่น รหัสสินค้า ชื่อสินค้า จะไม่มีเนื้อหาของสิ่งอื่นที่ไม่เกี่ยวเนื่องกับรายงานการขายไปอยู่ในรายงานการขาย เช่น จะต้องไม่มีเนื้อหาเกี่ยวกับดอกเบีย เป็นต้น

ความทันกับเวลา: หมายถึง ทันในเวลาที่ใช้ต้องการ จึงเป็นเวลาที่พอดีไม่เร็วเกินไป หรือช้าจนนำไปใช้ประโยชน์อีกไม่ได้แล้ว

ความเชื่อถือได้: นอกเหนือจากความถูกต้องแล้ว สารสนเทศที่ดีควรมีคุณสมบัติของความเชื่อถือได้ นับตั้งแต่ความเชื่อถือในแหล่งของข้อมูลที่เป็นจุดเริ่มต้นของสารสนเทศว่าจะได้มีการสร้าง การบันทึกข้อมูลไว้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ ความเชื่อถือได้ของวิธีการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ การประมวลผลข้อมูลเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าได้สารสนเทศที่ออกมาถูกต้องตรงตามความต้องการ นอกจากนี้แล้ว ยังรวมถึงความคงที่ความสม่ำเสมอในผลลัพธ์ที่ได้รับจากการประมวลผล ความเชื่อสารในสารสนเทศ การเสื่อมถอยลงในความเชื่อถือจะนำพามาซึ่งความสงสัยในความถูกต้องของสารสนเทศได้

การทวนสอบ: หมายถึง การสอบทานหรือตรวจสอบ ในกรจะสร้างสารสนเทศที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้ ผู้รับสารสนเทศจะต้องสามารถทวนสอบได้ถึงความถูกต้อง และความเชื่อถือที่มีอยู่ ถ้าเป็นสารสนเทศที่ถูกต้องแล้วจะต้องได้รับผลลัพธ์ที่เหมือนกันจากการทวนสอบสารสนเทศจากแหล่งที่ต่างกัน

เข้าใจง่ายและกระชับ: สารสนเทศที่ดีควรจะต้องมีเนื้อหาที่กระชับ อ่านได้ง่าย เข้าใจง่าย การจัดทำเนื้อหาของสารสนเทศให้มีความซับซ้อน จะทำให้ผู้รับสารสนเทศทำความเข้าใจกับสารสนเทศได้ยาก เนื้อหาของสารสนเทศที่มากเกินไป จะทำให้ผู้ได้รับมีปัญหาในการประมวลผลสารสนเทศ เกิดสภาพที่เรียกว่าการท่วมล้นในสารสนเทศ ในสภาพการณ์เช่นนี้ ผู้ที่รับสารสนเทศจะได้รับสารสนเทศในปริมาณที่มากเกินไป จนไม่สามารถนำสารสนเทศไปใช้ให้เป็นประโยชน์ได้

ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม: ในการจัดการสารสนเทศย่อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายนับตั้งแต่ค่าใช้จ่ายในการบันทึก รวบรวมและประมวลผลรวมทั้งค่าใช้จ่ายในการทวนสอบ เพื่อให้แน่ใจว่าสารสนเทศที่ได้นั้นมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีคุณค่าตามที่ต้องการ ค่าใช้จ่ายในการได้มาซึ่งสารสนเทศมักจะเพิ่มขึ้นตามลำดับของความสมบูรณ์และถูกต้องของสารสนเทศ ผู้ใช้สารสนเทศต้องกำหนดระดับของความครบถ้วนถูกต้องกับค่าใช้จ่ายที่จะต้องเสียไปเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่ต้องการกับประโยชน์ที่จะได้รับจากสารสนเทศนั้น

การที่นักวิชาการแสดงให้เห็นถึงลักษณะของระบบสารสนเทศที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การข้างต้น ทำให้ทราบได้ว่าระบบสารสนเทศอาจไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อองค์การในด้านต่างๆ ดังที่ได้นำเสนอในหัวข้อก่อนหน้านี้เสมอไป หากระบบสารสนเทศจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การได้ ควรจะมีลักษณะโดยสรุปในด้านต่างๆ ได้แก่ ระบบสารสนเทศต้องมีความสามารถในการจัดการข้อมูลสามารถรับข้อมูลได้อย่างถูกต้อง เรียบเรียงข้อมูลให้สะดวกต่อการใช้งาน ระบบสารสนเทศจะต้องให้ข้อมูลที่ติดต่อผู้ใช้ทั่วทั้งองค์การ (โดยข้อมูลที่ติดนั้นจะต้องมีความถูกต้อง มีความครบถ้วน มีความเกี่ยวเนื่อง มีความทันเวลา มีความน่าเชื่อถือ สามารถเข้าใจได้ง่าย และควรจะเป็นข้อมูลที่สามารถทวนสอบได้) ระบบสารสนเทศจะต้องสามารถรักษาความปลอดภัยของข้อมูลได้เป็นอย่างดี ระบบสารสนเทศจะต้องมีความยืดหยุ่น และสุดท้ายระบบสารสนเทศจะต้องสร้างความพอใจให้แก่ผู้ใช้ทุกๆ ฝ่าย

2.8 แนวคิดธรรมาภิบาล

เนื่องจากการมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้นถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการมีธรรมาภิบาล ดังนั้นในส่วนนี้ผู้เขียนจึงจะได้นำเสนอแนวคิดว่าธรรมาภิบาลคืออะไร และการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาลนั้นมีลักษณะอย่างไร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.8.1 ความเป็นมาของธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล เป็นคำภาษาไทยที่เทียบเคียงกับภาษาอังกฤษว่า Good Governance โดยคำว่า Governance นั้นปรากฏมาตั้งแต่อารยธรรมกรีกโบราณ โดยในความหมายเดิมนี้ Governance หมายถึง การกำหนดหรือถือหางเสือในการปกครอง ในภาษาอังกฤษรับคำนี้มาโดยหมายถึงรัฐบาล (Government) ในทางนามธรรม แต่หากจะประมวลความหมายที่เป็นปัจจุบันของคำว่า Governance แล้ว สรุปได้ว่า Governance หมายถึง การจัดการปกครอง เป็นกรอบแนวคิดที่สำคัญของการบริหารภาครัฐซึ่งมีองค์ประกอบหลักคือการเน้นบทบาทของการบริหารภาครัฐ ดังนั้นจึงเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาถึงความสัมพันธ์และความรับผิดชอบระหว่างรัฐกับประชาชน ความสัมพันธ์และความรับผิดชอบระหว่างรัฐกับภาคเอกชน หรือกลุ่มทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวกันโดยสมัครใจ และความสัมพันธ์และความรับผิดชอบระหว่างรัฐกับประชาสังคม (โคโยอิแมน อ้างถึงใน รัชยา ภักดีจิตต์, 2555)

เมื่อ Governance หมายถึงการอภิบาล ดังนั้น Good Governance จึงถูกใช้ในภาษาไทย ให้หมายถึง ธรรมาภิบาล หรือการปกครองที่ดีนั่นเอง โดย Good Governance ถูกใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสังคมที่ดีโดยองค์การระหว่างประเทศที่มีอิทธิพลหลายองค์การไม่ว่าจะเป็น องค์การสหประชาชาติ (United Nation) กองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund) หรือธนาคารโลก (World Bank) ซึ่งแต่ละองค์การก็จะให้ความสำคัญ และส่งเสริมลักษณะของการปกครองที่ดีแตกต่างกันไป โดยธนาคารโลกได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล ว่าหมายถึงวิถีทางของการที่มีการใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของบ้านเมือง ส่วนองค์การสหประชาชาตินั้นมองธรรมาภิบาลเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างความเป็นอยู่ของคนในสังคมทุกประเทศให้มีการพัฒนาที่เท่าเทียมกัน ส่วนองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาลในแง่การพัฒนาแบบมีส่วนร่วม กระบวนการประชาธิปไตย

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าแม้ว่าแนวคิดธรรมาภิบาลซึ่งถูกเผยแพร่และสนับสนุนโดยองค์การระหว่างประเทศแต่ละองค์การจะแตกต่างกัน แต่จุดที่เห็นว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของธรรมาภิบาลคือสังคมที่น่าอยู่ สังคมที่สมาชิกทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมนั้น มีหลักประกันว่าจะไม่ถูกทอดทิ้งหรือถูกกลืนสิทธิอันชอบธรรมโดยรัฐหรือสมาชิกคนอื่นในสังคม

ในเรื่องความสำคัญของธรรมาภิบาลนั้น แม้ว่านักวิชาการหรือสถาบันหรือองค์กรต่างๆ ที่ผลักดันให้เกิดธรรมาภิบาลจะให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมาภิบาลแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ตามมา ก็คือการกำหนดหลัก หรือองค์ประกอบของธรรมาภิบาลที่แตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่มนุษย์อยู่ร่วมกันในกลุ่ม ในองค์กรหรือในสังคมที่มีธรรมาภิบาลก็คือ การส่งเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลนั้นทำให้เกิดผลดีหลายประการตาม ซึ่งในที่นี้ผู้เขียนจะขอแสดงให้เห็นผลดีที่จะเกิดขึ้นในระดับต่างๆ จากการเกิดขึ้นของธรรมาภิบาลโดยเริ่มจากระดับโลก ไปจนถึงระดับองค์การ โดยใน

ระดับโลกนั้น ธรรมนูญสากลจะเป็นกรอบในการอยู่ร่วมกันของอารยะประเทศ ในสังคมโลกที่มีธรรมนูญสากลนั้นจะเป็นสังคมโลกซึ่งความขัดแย้งถูกจัดการอย่างเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งรุนแรงเป็นสงครามโลกนั้นก็จะมีน้อย ในระดับประเทศหรือในแต่ละสังคมนั้น ธรรมนูญสากลก็จะเป็นเครื่องค้ำประกันความสงบสุขอย่างถาวรของสมาชิกทุกคนในสังคมได้ ในสังคมที่ทรัพยากรขาดแคลน ธรรมนูญสากลก็จะเป็นเครื่องค้ำประกันว่าความลำบากจะถูกแบ่งปันอย่างเท่าเทียมกัน ในสังคมที่เต็มไปด้วยความแตกต่างธรรมนูญสากลจะเป็นเครื่องค้ำประกันว่าสมาชิกทุกคน แม้จะเป็นเพียงกลุ่มเล็กๆ ของสังคม หรือกลุ่มที่อ่อนแอที่สุดก็จะมั่นใจได้ว่าจะไม่ถูกกลืนหรือละเมิดสิทธิ ส่วนในระดับองค์การนั้น ธรรมนูญสากลจะเป็นหลักประกันให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้ถือหุ้น กรรมการบริหาร ผู้บริหาร และลูกค้า (ในกรณีขององค์การเอกชน) สมาชิกองค์การ และประชาชนพลเมือง (ในกรณีขององค์การภาครัฐ) ว่าจะได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติงานขององค์การ และไม่สูญเสียผลประโยชน์ให้กับการทำงานขององค์การอย่างไม่เป็นธรรม

มนูญ จันทรสมบุรณ์ (2550) ได้เสนอแนวคิดที่ธรรมนูญสากลในปัจจุบันนั้นได้เปลี่ยนไปจากเดิม ที่เคยเน้นบทบาทภาครัฐเป็นหลัก (State-Eentric) ในการปกครองและปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวม มาสู่การให้ความสำคัญกับภาคสังคม (Society-Eentric) ที่จะให้ประชาชนและองค์กรอื่นๆ นอกเหนือจากภาครัฐ เช่น ภาคเอกชน กลุ่มประชาสังคม กลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ได้เข้ามา มีบทบาทในการจัดการปกครองร่วมกับรัฐรวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น โดยเห็นว่าจะเป็นแนวทางสำคัญที่จะนำพาสังคมให้เจริญก้าวหน้าและมีผลิตภาพสูงขึ้น เกิดความสมดุลในผลประโยชน์ของทุกกลุ่มในสังคม รวมทั้งจะทำให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างสันติสุข ทั้งนี้เนื่องจากเห็นว่าในช่วงที่ผ่านมา การเน้นบทบาทภาครัฐเป็นหลักในการใช้อำนาจทางการเมืองในการกำหนดทิศทางในการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมไม่สามารถตอบสนองต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจและความต้องการของประชาชนที่มีความหลากหลายมากขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าในระยะต่อมาการพัฒนาด้านประชาธิปไตยจะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีเสรีภาพมากขึ้นและสามารถเลือกผู้แทนของตนเข้าไปใช้อำนาจรัฐได้ แต่บทบาทของประชาชนยังคงจำกัดตัวอยู่เฉพาะการเลือกผู้แทนในระดับต่างๆ และการเรียกร้องผ่านตัวแทนและกลุ่มผลประโยชน์เพื่อให้รัฐตอบสนองความต้องการของตน มากกว่าที่จะเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายรัฐตรวจสอบถ่วงดุลการทำงานของรัฐบาลโดยตรง

จุดเริ่มต้นของการเกิดแนวคิดธรรมนูญสากลหรือการปกครองที่ดีในยุคปัจจุบันนั้นเป็นผลมาจากความล้มเหลวในการแก้ปัญหาเศรษฐกิจและสังคมของภาครัฐในช่วงทศวรรษ 1970 ที่ไม่สามารถตอบสนองต่อการขยายตัวอย่างรวดเร็วของธุรกิจเอกชนและสภาพสังคมที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สลับซับซ้อน และมีความหลากหลายมากขึ้น จึงได้นำมาสู่การเรียกร้องจากภายในและภายนอกสังคมให้มีการจัดระเบียบการบริหารของรัฐเสียใหม่ เพื่อให้รัฐสนองต่อความต้องการและแก้ปัญหาสังคมให้ดีขึ้น โดยเฉพาะเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าควบคุมดูแลการทำงานของรัฐบาลและมีสิทธิใช้อำนาจร่วมกับรัฐได้มากขึ้น (เมย์นทซ และเองเกิล อ้างถึงใน มนูญ จันทรสมบุรณ์)

แม้ว่าแนวคิดธรรมาภิบาลจะมีผู้ให้ความเห็นที่แตกต่างกัน ว่าหมายถึงอะไร แต่พอล เฮิร์สท อ้างถึงใน มนุษย์ จันทรสมุทร ได้แสดงความเห็นว่าแนวคิดธรรมาภิบาลนั้นสามารถสรุปได้เป็น 5 มิติ ได้แก่

มิติแรก จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจที่ธนาคารโลก (World Bank) นำมาใช้เป็นเงื่อนไขในการพิจารณาให้เงินกู้กับประเทศต่างๆ โดยเห็นว่าธรรมาภิบาลนั้นจะต้องสื่อให้เห็นถึงการเมืองที่มีประสิทธิภาพที่จะสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจของภาคเอกชน ได้แก่ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การมีประชาสังคมที่เข้มแข็งและเป็นอิสระจากรัฐ การยึดหลักกฎหมาย การแข่งขันกันอย่างเสรีของพรรคการเมืองต่างๆ และการเน้นให้รัฐมีอำนาจจำกัด ซึ่งกล่าวโดยสรุปก็คือการเน้นประชาธิปไตยแบบเสรีนิยม ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก

มิติที่สอง จะเน้นในเรื่องการสร้างกติกาในการปกครองร่วมกันในระดับระหว่างประเทศโดยเฉพาะในเรื่องที่มีผลกระทบในหลายประเทศ เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม การค้า สาธารณสุข เป็นต้น ซึ่งรูปแบบการปกครองลักษณะนี้จะไม่ใช่การปกครองแบบรัฐบาลใดรัฐบาลหนึ่ง แต่จะมีลักษณะการปกครองในรูปแบบขององค์กรระหว่างประเทศ หรือองค์กรความร่วมมือต่างๆ ซึ่งองค์กรในรูปแบบนี้ปัจจุบันได้เข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้นในการกำหนดกติกาโลกที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกจะต้องนำไปปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งแนวทางหนึ่งที่องค์กรระหว่างประเทศนำมาใช้ก็คือการนำมาใช้เป็นเงื่อนไขในการพิจารณาช่วยเหลือแก่ประเทศต่างๆ เช่น ธนาคารโลก กองทุนการเงินระหว่างประเทศ องค์กรการค้าโลก เป็นต้น ซึ่งจากลักษณะการจัดการปกครองใหม่นี้ได้ส่งผลให้แนวคิดการจัดการปกครองแบบประชาธิปไตยจะต้องขยายมิติให้กว้างขึ้นกว่าระดับชาติหรือระดับปัจเจกบุคคล ไปสู่ประชาธิปไตยสากลที่จะให้ความสำคัญกับมวลมนุษยชาติ กติกาสากล เครือข่ายมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามประชาธิปไตยในมิติใหม่นี้อาจจะสร้างความได้เปรียบ เสียเปรียบระหว่างประเทศที่ร่ำรวยและประเทศที่ยากจนเกิดขึ้นได้ โดยประเทศที่ร่ำรวยก็พยายามชิงความได้เปรียบทางเศรษฐกิจที่จะเข้าไปมีอิทธิพลครอบงำองค์กรระหว่างประเทศเพื่อให้มีการกำหนดกติกาต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อประเทศตน ดังนั้น ความสมดุลในเชิงอำนาจของรัฐชาติต่างๆ ในองค์กรระหว่างประเทศจึงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างการจัดการปกครองที่ดีในระดับสากลด้วยเช่นกัน

มิติที่สาม เป็นแนวคิดเรื่องธรรมาภิบาล (Corporate Governance) แนวคิดนี้มีรากฐานสำคัญมาจากแนวคิดของกลุ่มแองโกล แซกซัน (Anglo-Saxon) ซึ่งใช้ในการจัดการธุรกิจ ทั้งในสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ ที่มุ่งให้ความสำคัญในเรื่องความร่วมมือหรือความเป็นหุ้นส่วน ตลาดหุ้น การบริหารจัดการแบบมืออาชีพ และเน้นเรื่องความรับผิดชอบ ความโปร่งใสในการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของหุ้นส่วนหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และลูกค้า แนวคิดนี้มักจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับกลุ่มลูกจ้างหรือพนักงานมากนักแต่กลับมองว่าเป็นกลุ่มที่จะก่อปัญหา อุปสรรคทางธุรกิจมากกว่าจะเป็นหุ้นส่วน ดังนั้น คำว่าหุ้นส่วนในความหมายในอดีตจึงไม่ครอบคลุมกลุ่มลูกจ้างหรือพนักงาน แต่เมื่อสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้เปลี่ยนไปโดยมีขอบข่ายที่กว้างขวางและสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทำให้ความหมายของหุ้นส่วนจึงต้องขยายให้ครอบคลุมกลุ่มต่างๆ มากยิ่งขึ้นทั้งกลุ่มลูกจ้าง ชุมชน และบริษัทห้างร้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างไรก็ตามแนวคิดนี้เมื่อนำมาใช้กับการจัดการปกครองภาครัฐบางครั้งถูกมองว่าขัดกับหลักการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งการที่จะให้ผู้ปกครอง

และเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องมาคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องอีกจะขัดแย้งกับหลักดังกล่าวหรือไม่

มิติที่สี่ เป็นการบริหารรัฐกิจแนวใหม่ (New Public Management) ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่ทศวรรษที่ 1980 ที่จะให้มีการปรับปรุงบทบาทภาครัฐจากรัฐสวัสดิการมาเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน เอกชนช่วยเหลือตนเองมากขึ้น มีการนำแนวทางการจัดการภาคเอกชนมาใช้ในการบริหารงานเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการ เน้นการมอบอำนาจ การกำกับดูแลในเชิงนโยบายมากกว่าการควบคุมหรือชี้แนะ การแปรรูปกิจการภาครัฐไปสู่เอกชน การปรับปรุงหรือลดกฎระเบียบต่างๆ และการใช้ระบบจ้างเหมาเอกชน

มิติที่ห้า แนวคิดธรรมาภิบาล เกิดขึ้นจากความล้มเหลวของการบริหารแบบระบบราชการที่ไม่สามารถแก้ปัญหาเศรษฐกิจและสังคมได้ในช่วงทศวรรษที่ 1970 ทำให้มีการนำเสนอรูปแบบการจัดการปกครองใหม่ในลักษณะของการใช้เครือข่าย หุ้นส่วน และความร่วมมือ ลักษณะการจัดการปกครองนี้ได้ขยายตัวมากขึ้นทั้งในระดับชาติ ระดับภูมิภาค และในภาคเอกชน ทำให้กลุ่มต่างๆ ในสังคม ได้แก่ กลุ่มธุรกิจ สมาคม การค้า สหภาพแรงงาน กลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น และคนในชุมชน ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการปกครองภาครัฐมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็เปิดโอกาสให้กลุ่มเคลื่อนไหวระดับรากหญ้าได้เข้ามาเรียกร้องและผลักดันนโยบายรัฐมากขึ้น ซึ่งแนวทางการจัดการปกครองใหม่นี้รัฐจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสมดุลของกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ และส่วนรวมโดยผ่านการเจรจาต่อรองตามวิถีประชาธิปไตย การจัดการปกครองนี้อาจเรียกว่าเป็นการจัดการปกครองแบบเครือข่าย

มณูญ จันทรสมบูรณ์ (2550) ได้สรุปแนวคิดธรรมาภิบาลไว้ว่า หากพิจารณาความหมายและหลักธรรมาภิบาลที่องค์กรและบุคคลต่างๆ พยายามให้ความหมายไว้ จะพบว่ามี ความหลากหลายแตกต่างกันออกไป แต่ทุกฝ่ายมีความเห็นร่วมกันที่เห็นว่า แนวโน้มธรรมาภิบาลจะมีความโน้มเอียงไปในทิศทางที่ให้ความสำคัญกับภาคส่วนต่างๆ ที่นอกเหนือจากภาครัฐมากขึ้น และเห็นว่าการนำไปสู่ธรรมาภิบาลหรือการปกครองที่ดีนั้นควรจะให้ภาคส่วนต่างๆ ซึ่งอาจประกอบไปด้วยหลายฝ่ายทั้งภาคเอกชน ประชาชน กลุ่ม องค์กร สมาคมหรือกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ได้เข้ามามีบทบาทในการใช้อำนาจร่วมกับรัฐมากขึ้น รวมทั้งมีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐด้วย ทั้งนี้โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเกิดสันติสุข หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าแนวคิดธรรมาภิบาลนั้นให้การยอมรับแนวคิดที่ว่า สภาพชีวิตที่ดีของคนในสังคมจะเกิดขึ้นได้ก็โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนและรัฐมีอำนาจจำกัดลง ซึ่งแนวคิดนี้กำลังเป็นแนวโน้มของรัฐสมัยใหม่ แต่สิ่งที่แต่ละองค์กรหรือบุคคลยังมีความเห็นแตกต่างกันอยู่บ้าง น่าจะเป็นเรื่องของกระบวนการหรือกลไกที่จะนำไปสู่เป้าหมายของธรรมาภิบาลหรือการนำไปสู่การปกครองที่โดยพบว่าองค์การระหว่างประเทศโดยเฉพาะองค์กรด้านเศรษฐกิจ เช่น ธนาคารโลก กองทุนการเงินระหว่างประเทศ องค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับภาพเศรษฐกิจที่จะให้มีการสร้างระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม โดยให้มีการจำกัดอำนาจรัฐ สนับสนุนระบบตลาดเสรี การให้สิทธิเสรีภาพประชาชนและการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งจุดเน้นดังกล่าวนี้อาจจะนำไปสู่การส่งเสริมระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้นในขณะที่องค์กรที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับทางเศรษฐกิจ เช่น องค์กรสหประชาชาติ กลุ่มเครือจักรภพอังกฤษ

องค์การเพื่อความช่วยเหลือด้านการพัฒนาประเทศเนเธอร์แลนด์ และนักวิชาการต่างๆ เช่น ปีเตอร์ส, Rhodes, Kickert จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับภาคสังคมโดยส่วนรวมโดยมีจุดเน้นไปในทางที่จะส่งเสริมให้ประชาชนและองค์กรต่างๆ ในสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองรวมทั้งมีบทบาทในการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบและยึดหลักกฎหมายที่มุ่งประโยชน์ของประชาชนหรือส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังนั้นจากความหมายและหลักการธรรมาภิบาลที่องค์กรและบุคคลต่างๆ ในต่างประเทศได้อธิบายไว้ อาจจะสรุปความหมายธรรมาภิบาลได้ว่าหมายถึง ลักษณะการจัดการปกครองที่ต้องการให้การใช้ อำนาจทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจและการบริหารกิจการของรัฐทุกระดับ เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนทุกกลุ่มในสังคมอย่างแท้จริง ทั้งนี้หลักธรรมาภิบาลที่นำมาใช้ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน ความโปร่งใสตรวจสอบได้ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ความรับผิดชอบ การยึดหลักกฎหมาย ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผล การตัดสินใจร่วมกัน ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ความเป็นหุ้นส่วน การใช้เครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วนทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับประเทศ นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้มากขึ้น ได้แก่ การปฏิรูประบบราชการ การแปรรูปกิจการภาครัฐ ไปสู่เอกชน การปรับปรุงหรือลดกฎระเบียบต่างๆ การใช้ระบบจ้างเหมาเอกชน การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการโดยการนำระบบบริหารการจัดการภาคเอกชนมาใช้ในการมอบอำนาจและการกระจายอำนาจการบริหาร การปรับปรุงระบบการคลังและงบประมาณที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ การมีระบบการตรวจสอบและรายงานผลที่ได้มาตรฐานสากล มีระบบการแบ่งแยกอำนาจที่ชัดเจน การขจัดปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน การส่งเสริมระบบการแข่งขันกันอย่างเสรี การเน้นให้รัฐมีอำนาจจำกัด มีระบบการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ เป็นต้น

2.8.2 ลักษณะของธรรมาภิบาล

ถวิลวดี บุรีกุล (2546) ได้เรียบเรียง แนวคิดธรรมาภิบาลไว้และเสนอว่าธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับหลัก 6 ประการ ได้แก่

1) หลักนิติธรรม หลักการสำคัญอันเป็นสาระสำคัญของ “หลักนิติธรรม” ประกอบด้วย 7 หลักการ คือ หลักการแบ่งแยกอำนาจ หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักความชอบด้วยกฎหมายของ ฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง ความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา หลัก “ไม่มีความผิด และไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” และหลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนุญ

(1) หลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติธรรม เพราะหลักการแบ่งแยกอำนาจเป็นหลักที่แสดงให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันของการแบ่งแยกอำนาจการตรวจสอบอำนาจ และการถ่วงดุลอำนาจ

(2) หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หลักนิติธรรมมีความเกี่ยวพันกันกับสิทธิในเสรีภาพของบุคคล และสิทธิในความเสมอภาค สิทธิทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้นถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” อันเป็นหลักการสำคัญตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญ

(3) หลักความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการและฝ่ายปกครอง การใช้กฎหมายของฝ่ายตุลาการ หรือฝ่ายปกครองที่เป็นการจำกัดสิทธิของประชาชนมีผลมาจากกฎหมายที่ได้รับความเห็นชอบ จากตัวแทนของประชาชน โดย ฝ่ายตุลาการจะต้องไม่พิจารณาพิพากษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้แตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมาย ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้ดุลพินิจ โดยปราศจากข้อบกพร่อง

(4) หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา เป็นหลักที่เรียกร้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายปกครองที่ออกกฎหมายลำดับรอง กำหนดหลักเกณฑ์ในทางกฎหมายให้เป็นตามหลักความแน่นอนของกฎหมาย หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลัง และหลักความพอสมควรแก่เหตุ

(5) หลักความอิสระของผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสามารถทำภาระหน้าที่ในทางตุลาการได้โดยปราศจากการแทรกแซงใดๆ โดยผู้พิพากษามีความผูกพันเฉพาะต่อกฎหมายและทำการพิจารณาพิพากษาภายใต้มนธรรมของตนเท่านั้น โดยวางอยู่บนพื้นฐานของความอิสระจาก 3 ประการ กล่าวคือ ความอิสระจากคู่ความ ความอิสระจากรัฐ และความอิสระจากสังคม

(6) หลัก “ไม่มีความผิด และไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” เมื่อไม่มีข้อบัญญัติทางกฎหมายให้เป็นความผิด แล้วจะเอาผิดกับบุคคลนั้นๆ มิได้

(7) หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ หมายความว่า รัฐธรรมนูญได้รับการยอมรับให้เป็นกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่สูงสุดในระบบกฎหมายของรัฐนั้น และหากกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญกฎหมายดังกล่าวย่อมไม่มีผลบังคับ

2) หลักคุณธรรม ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 หลักการคือหน่วยงานปลอดการทุจริตหน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย และหน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ นิยมและจรรยาบรรณ องค์ประกอบของคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากคอร์รัปชัน หรือมีคอร์รัปชันน้อยลง คอร์รัปชัน การฉ้อราษฎร์บังหลวง หรือ Corruption โดยรวมหมายถึง การทำให้เสียหาย การทำลาย หรือการละเมิดจริยธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติและกฎหมาย สำหรับพิษภัยของคอร์รัปชันได้สร้างความเสียหายและความเดือดร้อน และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลในทางลบต่อคุณธรรมของการบริหารจัดการอย่างร้ายแรง เมื่อพิจารณาเรื่องของคุณธรรมจึงควรพิจารณาเรื่องต่อไปนี้

(1) องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างโจ่งแจ้งหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายน้อยลง

(2) องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่น้อยกว่าหรือไม่ดีเท่าที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติเช่นนั้นน้อยลง

(3) องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติที่มากกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือปฏิบัติเช่นนั้นน้อยลง

(4) องค์ประกอบคุณธรรมหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายหรือปฏิบัติเช่นนั้นน้อยลง

สำหรับการที่หน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณนั้นเป็น การกระทำผิดวิชาชีพนิยมได้แก่ พฤติกรรมที่สวนทางหรือขัดแย้งกับองค์ประกอบของวิชาชีพนิยมโดย เฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของการมีจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

3) ด้านความโปร่งใส ประกอบไปด้วยหลักการย่อย 4 หลักการคือ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้คุณ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการให้โทษ หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูล

(1) ความโปร่งใสด้านโครงสร้าง ประกอบด้วย การตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เช่น มีคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสอบสวน เป็นต้น มีความโปร่งใส เห็นระบบงานทั้งหมดได้อย่างชัดเจน มีการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้ประชาชนรับรู้การทำงาน มีเจ้าหน้าที่มาด้วยระบบคุณธรรมมีความสามารถสูงมาอยู่ใหม่มากขึ้น และมีการตั้งกรรมการหรือหน่วยงานตรวจสอบขึ้นมาใหม่ และมีฝ่ายบัญชีที่เข้มแข็ง

(2) ความโปร่งใสด้านให้คุณ ประกอบด้วย มีค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงาน เป็นผลสำเร็จ มีค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าตอบแทนพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ที่ซื่อสัตย์ และมีมาตรฐานเงินเดือนสูงพอเพียงกับค่าใช้จ่าย

(3) ความโปร่งใสด้านการให้โทษ ประกอบด้วย การมีระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ มีวิธีการพิจารณาโทษผู้ทำผิดอย่างยุติธรรม มีการลงโทษจริงจหนักเบาตามเหตุแห่งการกระทำผิด มีระบบการฟ้องร้องผู้กระทำผิดที่มีประสิทธิภาพ หัวหน้างานลงโทษผู้ทุจริตอย่างจริงจัง มีการปรามผู้ส่อทุจริตให้เลิกความพยายามทุจริต และมีกระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว

(4) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผย ประกอบด้วย การที่ประชาชนได้เข้ามารับรู้การทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบ ประชาชนและสื่อมวลชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดหา การให้สัมปทานการออกกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ประชาชน สื่อมวลชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ได้มีโอกาสควบคุมฝ่ายบริหารโดยวิธีการต่างๆ มากขึ้น และมีการใช้กลุ่มวิชาชีพภายนอกเข้ามาร่วมตรวจสอบ

4) การมีส่วนร่วม ของประชาชนเป็นกระบวนการซึ่งประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย และการตัดสินใจของรัฐ การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือ เป็นการสื่อสารสองทาง ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม

หลักการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ 4 หลักการ คือ

(1) การให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุดของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้วางแผนโครงการ และยังเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใดๆ เช่น การแลกเปลี่ยน การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ

(2) ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าระดับแรก กล่าวคือ ผู้วางแผนโครงการเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และประเด็นในการประเมินข้อดีข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการริเริ่มโครงการต่างๆ และการบรรยายให้ประชาชนฟังเกี่ยวกับโครงการต่างๆ แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ฟัง รวมไปถึงการร่วมปรึกษาหารือ เป็นต้น

(3) ระดับการวางแผนร่วมกัน และการตัดสินใจ เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าการปรึกษาหารือ กล่าวคือ เป็นเรื่องการมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตกว้างมากขึ้น มีความรับผิดชอบร่วมกันในการตัดสินใจ และวางแผนเตรียมโครงการ และเตรียมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ ระดับนี้มักใช้ในกรณีที่เป็นเรื่องซับซ้อนและมีข้อโต้แย้งมาก เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การใช้อนุญาตตุลาการเพื่อปัญหาข้อขัดแย้ง และการเจรจาเพื่อหาทางประนีประนอมกัน เป็นต้น

(4) ระดับการพัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจให้กับสาธารณชน เป็นระดับขั้นที่สูงสุดของการมีส่วนร่วม คือเป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบโครงการได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีส่วนร่วมของประชาชน และได้มีการพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้นจนอยู่ในระดับที่สามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ และเกิดประโยชน์สูงสุด

5) สำเนิกรับผิดชอบ มีความหมายกว้างกว่าความสามารถในการตอบคำถามหรืออธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมได้เท่านั้น ยังรวมถึงความรับผิดชอบในผลงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการตอบสนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะรับผิดชอบ ความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้ โดยในแง่มุมของการปฏิบัติถือว่า สำเนิกรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติหรือทักษะที่บุคคลพึงแสดงออกเพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าได้ยอมรับในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและนำไปปฏิบัติด้วยความรับผิดชอบ ประกอบด้วยหลักการย่อย ดังนี้

(1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การมีเป้าหมายชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญสิ่งแรกของระบบสำเนิกรับผิดชอบ กล่าวคือ องค์กรจะต้องทำการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้ชัดเจนว่าต้องการบรรลุอะไรและเมื่อไรที่ต้องการเห็นผลลัพธ์นั้น

(2) ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน จากเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้ ต้องประกาศให้ทุกคนได้รับรู้และเกิดความเข้าใจ ถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุ และเงื่อนไขเวลาที่ต้องการให้เห็นผลงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เป็นเจ้าของ โครงการสร้างวัฒนธรรมนี้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานกำลังคนร่วมใจกันทำงาน เพื่อผลิตภาพโดยรวมขององค์กร

(3) การปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการสร้างวัฒนธรรมสำเนิกรับผิดชอบ อยู่ที่ความสามารถของหน่วยงานในการสื่อสารสร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บริหารให้ความสนับสนุน แนะนำ ทำการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและมีการประสานงานร่วมมือกันทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์กร

(4) การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้อการทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงนับว่าเป็นเรื่องปกติ และทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงมักจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเสมอ หน่วยงานต้องมีมาตรการในการจัดการกับพฤติกรรม การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้ทุกคนเกิดการยอมรับแนวความคิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ

(5) การมีแผนการสำรอง ส่วนประกอบสำคัญขององค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมสำเนิกรับผิดชอบ ต้องมีการวางแผนฟื้นฟู ที่สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบและเข้าใจถึงแผน และนโยบายของ องค์กร และที่สำคัญคือ ต้องมีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง สมบูรณ์ อย่างเปิดเผย

(6) การติดตามและประเมินผลการทำงาน องค์กรจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลการทำงานเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อตรวจสอบดูว่าผลงานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ผลงานที่พบว่ายังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดต้องมีการดำเนินการแก้ไขในทันที ขณะที่ผลงานที่ได้มาตรฐานต้องได้รับการยอมรับยกย่องในองค์กร

6) ความคุ้มค่า หลักการนี้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหารการจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด สิ่งเหล่านี้เป็นผลในการปฏิบัติอันเกิดจากการใช้หลักธรรมาภิบาลนั่นเอง ประกอบด้วย

(1) การประหยัด หมายถึง การทำงานและผลตอบแทนบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม การไม่มีความขัดแย้งเรื่อง การมีผลผลิตหรือบริการได้มาตรฐาน การมีการตรวจสอบภายใน และการจัดทำรายงานการเงิน และการมีการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมีการให้ผลตอบแทนตามผลงาน

(3) ความสามารถในการแข่งขัน หมายถึง การมีนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การมีการเน้นผลงานด้านบริการ การมีการประเมินผลการทำงานและผู้บริหารระดับสูงมีสถานะผู้นำ

2.9 ทฤษฎี และแนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

ในส่วนนี้ผู้เขียนจะนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เพื่อเป็นพื้นฐานนำไปสู่แนวคิดการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจะนำเสนอแนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองว่ามีความหมายอย่างไร มีความสำคัญอย่างไร การมีส่วนร่วมทางการเมืองจะเกิดขึ้นได้ในลักษณะใดบ้าง กระบวนการของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมนั้นเป็นอย่างไร และสุดท้ายจะเป็นการสรุปว่าหากจะวัดระดับการมีส่วนร่วมทางการเมือง ควรที่จะวัดระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างไร และประเด็นใด ซึ่งประเด็นข้างต้นมีรายละเอียด ดังนี้

2.9.1 ความสำคัญและความหมายของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของการปกครองประชาธิปไตย และเป็นตัวชี้วัดความเป็นประชาธิปไตยที่สำคัญอย่างหนึ่ง ทั้งนี้ สังคมใดที่มีระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนสูง ก็มักจะแสดงถึงสังคมนั้นมีความเป็นประชาธิปไตยสูงด้วย ในทางตรงกันข้าม สังคมใดที่ประชาชนไม่สนใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองหรือมีระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองต่ำ ก็มักจะมีแนวโน้มที่สังคมนั้นจะมีความเป็นประชาธิปไตยต่ำด้วยเช่นกัน (สมบัติ อารังธวงค์ อ่างถึงโน มนูญ จันทรสมบุรณ์, 2550) นอกจากนี้ แครอล เอ็บดอน (2002) ยังได้เสนออีกด้วยว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้นจะช่วยลดความไม่ไว้วางใจที่ประชาชนมีต่อรัฐบาลลงได้และการมีส่วนร่วมจะเป็นประโยชน์มากที่สุดหากการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นตั้งแต่เนิ่นๆ เพราะจะเป็นการมีส่วนร่วมที่สามารถส่งผลต่อการตัดสินใจได้จริง และการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่ดีควรจะเป็นการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าจะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว

แม็คคอสกี (อ้างถึงใน มนุญ จันทรสมบูรณ์, 2550) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้นเป็นกิจกรรมที่สมัครใจที่สมาชิกในสังคมจะเข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อมในการเลือกตั้งผู้ปกครองประเทศ การกำหนดนโยบายสาธารณะ การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การติดตามข่าวสาร การอภิปราย การแลกเปลี่ยนความเห็น การเข้าร่วมประชุม การบริจาคเงินและการติดต่อกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ลักษณะความกระตือรือร้นของการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง อาจพิจารณาได้จากการสมัครเป็นสมาชิกพรรคการเมืองอย่างเป็นทางการ การลงคะแนนเสียงตามบัญชี การเขียนและการกล่าวสุนทรพจน์ การรณรงค์หาเสียง การแข่งขันกันเป็นเจ้าหน้าที่พรรคหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ทั้งนี้จะไม่รวมถึงกิจกรรมที่ไม่สมัครใจ เช่น การเสียภาษี การเป็นทหาร เป็นต้น

เวอร์บา, นี และคิม (อ้างถึงใน มนุญ จันทรสมบูรณ์, 2550) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมทางการเมืองว่าเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่ถูกต้องตามกฎหมายของประชาชน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการคัดเลือกเจ้าหน้าที่รัฐบาลหรือการกระทำต่างๆ ของรัฐบาล โดยเห็นว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองจะต้องมีลักษณะดังนี้

1) เป็นเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมของพลเมืองเฉพาะบุคคลรวมทั้งผู้เฉื่อยชาต่อกฎเกณฑ์แต่เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองโดยอาชีพ ซึ่งรวมถึงเจ้าหน้าที่รัฐบาล เจ้าหน้าที่พรรคการเมือง และพวกหัวคะแนน

2) เป็นกิจกรรมซึ่งมีจุดหมายที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกของรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล

3) การเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองโดยการกระทำกิจกรรม

ฮันติงตัน และเนลสัน (1976) เห็นว่าการมีส่วนร่วมทางการเมือง หมายถึง กิจกรรมที่พลเมืองกระทำเพื่อจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของรัฐบาล ซึ่งอาจเป็นได้หลายรูปแบบ ทั้งรูปแบบส่วนบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีแผนการดำเนินงานหรือไม่มีแผน เป็นการกระทำบ่อยครั้งหรือนานๆ ครั้ง เป็นการกระทำโดยสงบหรือรุนแรง หรือเป็นการกระทำที่ถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายก็ได้

มิลแบร์ธ (1965) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมทางการเมืองไว้ว่าเป็นการกระทำของบุคคลที่มุ่งให้การสนับสนุนหรือพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อรัฐบาลและระบบการเมือง

ไวเนอร์ (1971) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมทางการเมืองไว้ว่าเป็นการกระทำโดยสมัครใจ ที่มุ่งผลต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะและการเลือกผู้นำทางการเมืองทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ซึ่งอาจจะเป็นการกระทำแบบชั่วคราวหรือต่อเนื่อง ใช้วิธีการถูกกฎหมายหรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย มีการจัดตั้งองค์กรหรือไม่มีการจัดตั้งก็ได้ รวมทั้งจะเกิดผลหรือไม่เกิดผลก็ตาม โดยลักษณะการมีส่วนร่วมทางการเมืองจากข้อเสนอของนักรัฐศาสตร์หลายๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) เป็นการกระทำที่จะสนับสนุนหรือเรียกร้องต่อคณะผู้ปกครอง
- 2) ความพยายามที่จะให้เกิดผลสำเร็จในการใช้อิทธิพลต่อการปฏิบัติการของรัฐบาล หรือในการเลือกผู้นำในคณะรัฐบาล
- 3) การกระทำที่ถูกต้องตามกฎหมายและได้รับการยอมรับว่าชอบธรรม
- 4) การกระทำที่มีตัวแทนทางการเมือง
- 5) ความเบื่อบ่อยที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องเพราะรู้สึกว่าการเข้าไปเกี่ยวข้องไม่ทำให้เกิดผลอะไร

- 6) ความกระตือรือร้นที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องหรือเป็นพวกที่กระตือรือร้นที่จะทำ
- 7) การกระทำที่ต่อเนื่องอย่างคงเส้นคงวาซึ่งอาจจะเป็นการจัดการอย่างเป็นสถาบัน หรือการกระทำในลักษณะที่ประทุษร้ายทันทีทันใด เช่น การก่อจลาจล
- 8) การกระทำที่มุ่งต่อการเลือกผู้นำทางการเมือง มุ่งที่จะมีอิทธิพลต่อนโยบายสาธารณะหรือเป็นความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อการกระทำต่างๆ ของหน่วยราชการ
- 9) การกระทำที่เป็นกิจกรรมอันมีผลกระทบต่อการเมืองระดับชาติเท่านั้น
- 10) การกระทำที่เป็นการกระทำทางการเมือง

มณูญ จันทรสมบูรณ์ (2550) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองว่าเป็นกิจกรรมที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลกระทำขึ้น เพื่อมีอิทธิพลต่อการเลือกผู้นำหรือคณะรัฐบาลทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น รวมทั้งเพื่อมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายหรือการตัดสินใจต่างๆ ของรัฐบาล ซึ่งกิจกรรมทางการเมืองนี้อาจจะเป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายหรือไม่ถูกกฎหมาย อาจเป็นเรื่องสนับสนุนหรือคัดค้าน และอาจเป็นการกระทำที่มุ่งผลโดยตรงหรือโดยทางอ้อมก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนนี้จะเกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใดนั้น ก็ต้องขึ้นอยู่กับผู้นำทางการเมืองที่จะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองมากน้อยเพียงใดด้วย ดังนั้น ความหมายการมีส่วนร่วมทางการเมืองทางการเมืองอาจจะต้องครอบคลุมถึงการเปิดโอกาสของผู้นำทางการเมืองที่จะให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองด้วย

ส่วน ชิตพล กาญจนกิจ (2545) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

ลักษณะแรกเป็นความหมายอย่างกว้าง การมีส่วนร่วมทางการเมือง หมายถึง กิจกรรมหรือการแสดงออกของบุคคลในสังคมหรือ ชุมชน ที่ต้องการเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของรัฐบาล ซึ่งมีความชอบธรรมในการตัดสินใจแบ่งสรรสิ่งที่มีคุณค่าที่มีอยู่อย่างจำกัดในสังคม โดยอาจมีทั้งการเข้าร่วมทางตรง หรือทางอ้อม มีแบบแผนหรือไม่มีแบบแผน อีกทั้งกิจกรรมดังกล่าวอาจจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จ หรืออาจเป็นไปด้วยความสำนึกของตนเองหรือถูกชักจูงระดมพลังให้เข้าร่วมก็ได้ เช่น การลงสมัครรับเลือกตั้ง การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การเดินขบวนประท้วงหรือชุมนุมเรียกร้อง การเข้าร่วมในกิจกรรมของกลุ่มต่างๆ การรณรงค์หาเสียงให้กับผู้สมัครรับเลือกตั้ง การร้องเรียนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรในประเด็นสาธารณะ การติดตามข่าวสารทางการเมืองหรือพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นทางการเมือง

ลักษณะที่สองเป็นความหมายอย่างแคบ ซึ่งชิตพลใช้ในการวิจัยของตนเอง มองว่าการมีส่วนร่วมทางการเมือง หมายถึง การดำเนินกิจกรรมในทำนองเดียวกับลักษณะแรก แต่จะรวมความถึงกิจกรรมที่มีลักษณะไม่ต่อเนื่อง ไม่เต็มเวลาและเป็นบทบาทรองจากบทบาทอื่นๆ อีกทั้งกิจกรรมดังกล่าวอาจจะสำเร็จหรือไม่ หรืออาจเป็นไปด้วยความสำนึกของตนเองหรือถูกชักจูงระดมพลังให้เข้าร่วมก็ได้ และยังหมายความรวมถึงการนั่งเฉยทางการเมืองด้วยก็ได้

เจมส์ อาร์ ทาวน์เซนต์ (อ้างถึงใน ชิตพล กาญจนกิจ, 2545) ได้ให้แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมไว้ว่า มนุษย์ในสังคมควรจะเข้าไปมีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับระบบการเมือง ซึ่งพบว่าเป็นไปใน 2 ลักษณะ คือ แบบในสังคมตะวันตกซึ่งเป็นไปในเชิงสมัครใจ และแบบสังคมคอมมิวนิสต์ซึ่งประชาชนจะถูกบังคับให้เข้าเกี่ยวข้องเฉพาะในเรื่องที่รัฐบาลเห็นว่าจำเป็น สำหรับในการมีส่วนร่วม

ในสังคมตะวันตกซึ่งเป็นสังคมประชาธิปไตยนั้น จะมีความสำคัญในแง่ที่ว่าประชาชนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางการเมืองผ่านสถาบันตัวแทนที่จะนำความต้องการของประชาชนไปสู่ผู้นำทางการเมืองและดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติเป็นหลัก จึงมีค่านิยมในการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองสูงมาก ชิตพล กาญจนกิจ (2545) จึงได้เสนอว่า การพิจารณารูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่แตกต่างกันของนักวิชาการหลายๆ ท่าน ขึ้นอยู่กับว่าใช้เกณฑ์ใดในการพิจารณา โดยเกณฑ์ดังกล่าว มีอยู่ด้วยกัน 2 เกณฑ์ ได้แก่

1) การมีส่วนร่วมทางการเมืองเชิงเกณฑ์กิจกรรม เป็นการพิจารณาไปที่รูปแบบของกิจกรรมหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้น เช่น การเลือกตั้ง การร่วมบริหารงาน การเข้าฟังการประชุม การปะท้วง การเดินขบวน เป็นต้น ซึ่งมีนักวิชาการต่างประเทศได้พยายามแบ่งแยกออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ เช่น มีแบบแผน และไม่มีแบบแผน หรือการมีส่วนร่วมโดยตรงกับการมีส่วนร่วมโดยอ้อม หรือแบบเป็นทางการกับแบบไม่เป็นทางการ หรืออาจมีการแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมแนวระดับ การมีส่วนร่วมแนวตั้ง และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2) การมีส่วนร่วมทางการเมืองเชิงเกณฑ์กลยุทธ์ เป็นการพิจารณาไปที่ผู้แสดงกิจกรรมที่เกิดขึ้น ซึ่ง ลี เจ. บาร์เบอร์ (อ้างถึงใน ชิตพล กาญจนกิจ) ได้แบ่ง การมีส่วนร่วมให้แคบลงโดยใช้ตัวบุคคลที่ดำเนินกิจกรรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งได้ 5 ลักษณะ ได้แก่ การเป็นสมาชิก การเป็นผู้เข้าร่วมประชุม การเป็นผู้บริจาค การเป็นกรรมการ และการเป็นผู้นำ

2.9.2 ลักษณะการมีส่วนร่วมทางการเมือง

แอลมอนต์ และพาวเวลล์ (1984) ได้แบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองออกเป็น 2 รูปแบบ คือ แบบที่เป็นไปตามแบบแผน (Conventional) และแบบที่ไม่เป็นไปตามแบบแผน (Unconventional) ซึ่งแบบที่เป็นตามแบบแผนจะเป็นแบบที่เป็นอย่างถูกต้องตามกฎหมายสำหรับแบบที่ไม่เป็นไปตามแบบแผน เป็นแบบที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

มณูญ จันท์สมบุรณ์ (2550) มีความเห็นว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบ่งได้ทั้งในเชิงกระบวนการและในเชิงแบบแผน ซึ่งรูปแบบในเชิงกระบวนการจะเริ่มต้นจากการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ไปจนถึงขั้นตอนสุดท้ายร่วมประเมินผล (ตามแนวคิดของ โคเฮน และอ็พฮอฟฟ์) ในขณะที่รูปแบบในเชิงแบบแผนนั้นจะประกอบไปด้วยแบบแผนที่ถูกต้องและแบบแผนที่ไม่ถูกต้อง นอกจาก หากพิจารณาจากแนวคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในปัจจุบัน ก็อาจแบ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองออกเป็นก่อนเลือกตั้งและหลังการเลือกตั้ง ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดประชาธิปไตยแบบตัวแทนเดิมที่มักจะเน้นให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมก่อนการเลือกตั้งเท่านั้น สำหรับวิธีการมีส่วนร่วมทางการเมืองในแต่ละรูปแบบนั้นอาจกระทำได้หลายวิธี โดยมีวิธีการการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่นักวิชาการหลายๆ ท่านอธิบายไว้ต่างกัน ดังนี้

เวอร์บา, นี และ คิม (1978) ได้กล่าวถึงวิธีการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่ถูกต้องมี 4 แบบ คือ การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง การรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง การร่วมกิจกรรมของชุมชนหรือสังคม และการติดต่อเป็นการเฉพาะหรือเป็นรายบุคคลกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ฮันติงตัน และเนลสัน (1976) ได้อธิบายวิธีการมีส่วนร่วมทางการเมืองสามารถกระทำได้ 5 วิธี คือ การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง การล็อบบี้ (Lobby) การมีส่วนร่วมกิจกรรมองค์การ การติดต่อเป็นการเฉพาะกับเจ้าหน้าที่รัฐ การใช้กำลังรุนแรง

แอลมอนด์ และพาวเวลล์ (1984) ได้อธิบายถึงวิธีการมีส่วนร่วมทางการเมืองจะมี ทั้งที่ถูกต้องตามกฎหมาย (ได้แก่ การไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง การพูดคุยถกเถียงทางการเมือง การรณรงค์ หาเสียงเลือกตั้ง การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม) และไม่ถูกต้องตามกฎหมาย (ได้แก่ การยื่นข้อ เรียกร้อง การเดินขบวนประท้วง การเผชิญหน้าต่อสู้ การละเมิดกฎระเบียบของสังคม การใช้ความรุนแรง ทางการเมือง การทำสงครามกองโจร การทำปฏิวัติรัฐประหาร)

ส่วนการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองในสังคมไทยอย่างผลงาน ของ สุวิทย์ ยี่งวรพันธ์ (อ้างถึงใน ชิตพล กาญจนกิจ) และผลงานของ โกวิท พวงงาม (อ้างถึงใน ชิตพล กาญจนกิจ) ได้กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นของไทย ในการบริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลแยกได้เป็น 7 ลักษณะ ได้แก่

- 1) การเข้าร่วมในการเลือกตั้ง ทั้งบทบาทของผู้สมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล และบทบาทของผู้ใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) การเสนอปัญหาและความต้องการต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การร้อง ขอให้ออกข้อบังคับตำบล
- 3) การเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ให้ข้อมูลข่าวสารหรือคำแนะนำในด้านต่างๆ
- 4) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน เช่น เสียสละแรงงานหรือทรัพย์สินร่วมใน โครงการต่างๆ หรือร่วมมือกับส่วนราชการหรือองค์กรเอกชนต่างๆ ในการพัฒนา
- 5) การติดตามและตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 6) การเสียภาษีของประชาชนให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
- 7) การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหรือคำแนะนำโดยชอบขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

2.9.3 ระดับของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

หากจะวัดว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนมีมากน้อยเพียงใด ลำพัง จำนวนคนที่เข้าร่วม หรือจำนวนครั้งที่ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองคงไม่เพียงพอที่จะชี้ชัดลง ไปได้ ดังนั้น คะนิงนิจ ศรีบัวเอี่ยม และคนอื่นๆ (อ้างถึงใน บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล, 2548) จึงได้เสนอแนวทางที่จะวัดระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนโดยพิจารณาจาก ลักษณะของการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ แยกได้เป็น 6 ระดับจากการมีส่วนร่วมน้อยไปหาการมีส่วนร่วมมาก ดังนี้

- 1) ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุดและเป็นวิธีการง่ายที่สุดของการติดต่อ สื่อสารระหว่างผู้วางแผนโครงการกับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชนเกี่ยวกับการตัดสินใจของ ผู้วางแผนโครงการ แต่ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใดๆ วิธีการให้ข้อมูลอาจ กระทำได้หลายวิธี เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าว การแสดงนิทรรศการ และการทำหนังสือพิมพ์ให้ ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ

อย่างไรก็ดี เพื่อป้องกันมิให้รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจดุลพินิจในการให้หรือไม่ให้ข้อมูลดังกล่าวแก่ประชาชน ต้องมีข้อกำหนดให้รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องและทำและกระทำอย่างทั่วถึงด้วย ยกเว้นข้อมูลบางประเภท เช่น เรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ เป็นต้น

อนึ่ง ข้อมูลต่างๆ ที่ประชาชนควรได้รับต้องเป็นข้อมูลที่มีความถูกต้องประชาชนได้รับทราบในเวลาที่เหมาะสมถูกต้องหรือทันเหตุการณ์ มีปริมาณของข้อมูลที่พอเพียงที่จะเข้าใจได้ และมีภาษาที่เข้าใจได้ง่ายด้วย ตลอดจนมีช่องทางการเข้าถึงที่ไม่ยุ่งยาก และฟรีหรือต้องเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

2) ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าระดับแรก กล่าวคือ ผู้วางแผนโครงการเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้น และประเด็นในการประเมินข้อดีข้อเสียชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการริเริ่มโครงการต่างๆ และการบรรยายให้ประชาชนฟังเกี่ยวกับโครงการต่างๆ แล้วขอความคิดเห็นจากผู้ฟัง เป็นต้น

3) ระดับการปรึกษาหารือ เป็นระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สูงกว่าการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เป็นการเจรจกันอย่างเป็นทางการระหว่างผู้วางแผนโครงการและประชาชน เพื่อประเมินความก้าวหน้าหรือระบุประเด็นหรือข้อสงสัยต่างๆ เช่น การจัดประชุมการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น เป็นต้น

4) ระดับการวางแผนร่วมกัน เป็นระดับขั้นที่สูงกว่าการปรึกษาหารือ กล่าวคือ เป็นเรื่องการมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตกว้างมากขึ้น มีความรับผิดชอบร่วมกันในการวางแผนเตรียมโครงการและผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ เหมาะสมที่จะใช้สำหรับการพิจารณาประเด็นที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและมีข้อโต้แย้งมาก เช่น การใช้กลุ่มที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง การใช้อनुญาโตตุลาการเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งและการเจรจาเพื่อหาทางประนีประนอมกันเป็นอาทิ

5) ระดับการร่วมปฏิบัติ เป็นระดับขั้นที่สูงถัดไปจากระดับการวางแผนร่วมกัน คือเป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบโครงการกับประชาชนร่วมกันดำเนินโครงการเป็นขั้นการนำโครงการไปปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

6) ระดับการควบคุมโดยประชาชน เป็นระดับสูงสุดของการมีส่วนร่วมโดยประชาชนเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่มีอยู่ทั้งหมด เช่น การลงประชามติ เป็นต้น อนึ่ง การลงประชามติจะสะท้อนถึงความต้องการของประชาชนได้ดีเพียงใด อย่างน้อยขึ้นอยู่กับความชัดเจนของประเด็นที่จะลงประชามติและการกระจายข่าวสารเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียของประเด็นดังกล่าวให้ประชาชนเข้าใจอย่างสมบูรณ์และทั่วถึงเพียงใด และในประเทศที่มีการพัฒนาทางการเมืองแล้วผลของการลงประชามติจะมีผลบังคับให้รัฐบาลต้องปฏิบัติตามแต่สำหรับกรณีของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ผลของการลงประชามติ เป็นเพียงข้อเสนอแนะสำหรับรัฐบาลเท่านั้น ไม่มีผลบังคับให้รัฐบาลต้องปฏิบัติตามแต่อย่างใด

มิลแบร์ธ (1965) ได้แบ่งระดับการมีส่วนร่วมทางการเมือง จากระดับต่ำสุดไประดับสูงสุด ไว้ดังนี้

- 1) การแสดงความสนใจต่อกิจกรรมทางการเมือง
- 2) การไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
- 3) การพูดคุยทางการเมือง
- 4) การชักจูงผู้อื่นให้เลือกตั้งผู้ที่ตนสนับสนุน
- 5) การติดตราสัญลักษณ์หรือสติ๊กเกอร์ เพื่อแสดงการสนับสนุน
- 6) การติดต่อกับนักการเมืองหรือผู้ทำทางการเมือง
- 7) การบริจาคเงินสนับสนุนทางการเมือง
- 8) การร่วมประชุมหรือชุมนุมทางการเมือง
- 9) การร่วมรณรงค์ทางการเมือง
- 10) การเป็นสมาชิกสำคัญของพรรคการเมือง
- 11) การร่วมประชุมแกนนำพรรค
- 12) การร่วมระดมทุน
- 13) การเสนอตัวเป็นคู่แข่งทางการเมือง
- 14) การดำรงตำแหน่งทางการเมือง

โดยในระดับที่ 1-5 จะเป็นกิจกรรมของผู้สนใจทางการเมือง ในระดับที่ 6-8 เป็นกิจกรรมในการปรับเปลี่ยนทางการเมือง และในระดับ 9-14 เป็นกิจกรรมต่อสู้ทางการเมือง ส่วน ร็อด และวิลสัน (1980) แบ่งการมีส่วนร่วมทางการเมืองออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

- 1) ระดับผู้ดู (Outlooker) ได้แก่ การเป็นสมาชิกกลุ่มผลประโยชน์หรือชุมนุมทางการเมืองการให้ความสนใจต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง การไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้ง การพยายามชักจูงผู้อื่นเห็นด้วยกับจุดยืนทางการเมือง การถกเถียงปัญหาทางการเมือง
- 2) ระดับผู้มีส่วนร่วม (Participants) ได้แก่ การเป็นสมาชิกพรรคการเมืองที่มีส่วนร่วมกิจกรรมพรรค การมีส่วนร่วมโครงการชุมชน การช่วยรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มผลประโยชน์
- 3) ระดับนักกิจกรรม (Activist) ได้แก่ การเป็นผู้นำกลุ่มผลประโยชน์ การมีตำแหน่งและทำงานเต็มเวลาให้พรรคการเมือง การได้รับเสนอชื่อเพื่อชิงตำแหน่งทางการเมือง การได้รับตำแหน่งทางการเมือง

2.9.4 กระบวนการของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

กระบวนการของประชาธิปไตยสามารถแบ่งเป็นขั้นตอนง่ายๆ ได้ดังนี้ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล, 2548)

- 1) มีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งประกอบด้วยการรับรู้ เข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับการวางแผนและร่วมวางแผนกิจกรรม
- 2) มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ/ดำเนินการ ประกอบด้วยการเกี่ยวข้องกับการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ และการตัดสินใจ
- 3) มีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ เป็นการมีส่วนร่วมในการจัดสรรประโยชน์หรือผลของกิจกรรมหรือผลของการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

4) มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล เกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะประเมิน ประสิทธิภาพของโครงการ กิจกรรมต่างๆ และพิจารณาวิธีการที่จะดำเนินการต่อเนื่องต่อไป ประชาชน จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการคิดเกณฑ์ในการประเมินโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ด้วย ซึ่งผลของ กระบวนการประเมินนี้ จะกลายเป็นปัจจัยนำเข้าใจกระบวนการมีส่วนร่วมขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นขั้นตอนของ การวางแผนต่อไป

2.9.5 สรุปแนวทางในการวัดระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

ประเด็น และมุมมองต่างๆ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนซึ่งได้ นำเสนอก่อนหน้านี้ แสดงให้เห็นว่าการจะวัดว่าประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองมากน้อยเพียงใดนั้น การวัดเพียงความถี่ของการมีส่วนร่วมนั้นไม่พอที่จะแสดงให้เห็นการมีส่วนร่วมที่แท้จริงได้ เพราะลำพัง การเข้าไปมีส่วนร่วมบ่อยๆ แต่มีส่วนร่วมในลักษณะของการสังเกตโดยไม่มีบทบาทในการกำหนดทิศทาง ของการเมืองนั้นไม่อาจถือได้ว่าเป็นการมีส่วนร่วมทางการเมืองได้ ในที่นี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าการจะ วัดระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนนั้น ควรที่จะกระทำในแง่มุมต่างๆ 4 แง่มุมด้วยกัน ได้แก่

1) ความถี่ของการมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งนับได้จากจำนวนครั้งที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการเมือง

2) รูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง เช่น แนวคิดหนึ่งในรูปแบบของการมีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งแบ่งรูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองจากรูปแบบการมีส่วนร่วมแบบผิวเผินที่สุดอย่างการเป็นผู้สังเกต รูปแบบที่มีการมีส่วนร่วมมากกว่าอีกระดับหนึ่งคือการมี อิทธิพลต่อการเมือง และรูปแบบที่มีการมีส่วนร่วมมากที่สุด คือการเป็นตัวแสดงหลักทางการเมือง หรือหากจะแบ่งเป็นระดับที่ละเอียดกว่านี้ สามารถแบ่งได้เป็น 6 ระดับ ได้แก่ ระดับการให้ข้อมูล ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน ระดับการปรึกษาหารือ ระดับร่วมกันวางแผน ระดับ ร่วมกันปฏิบัติ และระดับการควบคุมโดยประชาชน

3) จำนวนกระบวนการที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง ดังแนวคิดของ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล (2548) ซึ่งแยกกระบวนการของประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ออกเป็น 4 กระบวนการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วม ในการจัดสรรผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล ซึ่งแนวคิดเช่นนี้สามารถ ดัดแปลงมาเป็นแนวทางในการวัดระดับการมีส่วนร่วมได้ กล่าวคือ หากประชาชนมีส่วนร่วมทาง การเมืองครบ 4 กระบวนการย่อมแสดงให้เห็นว่ามีส่วนร่วมอย่างสูง หากขาดกระบวนการใดไปก็แสดง ถึงการมีส่วนร่วมน้อยลงตามจำนวนกระบวนการที่เข้าไปมีส่วนร่วม

4) ผลกระทบของการมีส่วนร่วม เนื่องจากจุดร่วมของนิยามการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่นักวิชาการแต่ละท่านให้ไว้ อยู่ที่การนิยามว่าการมีส่วนร่วมต้องเป็นการพยายามที่จะมี อิทธิพลต่อการตัดสินใจทางการเมือง ดังนั้น จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องวัดระดับการมีส่วนร่วมทาง การเมืองโดยพิจารณาจากผลกระทบของการมีส่วนร่วม ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นสามารถ ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจทางการเมืองได้มากน้อยเพียงใด

2.10 แนวคิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการปกครองส่วนท้องถิ่น

หัวข้อก่อนหน้านี้เป็นเรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งเป็นพื้นฐานให้กับแนวคิดสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ นั่นคือ เรื่องการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในหัวข้อนี้จะนำเสนอว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองในชุมชนท้องถิ่นไทยเป็นอย่างไร จากนั้นจะเป็นการนำเสนอผลจากการศึกษาต่างๆ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อสรุปว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่น และลำดับสุดท้ายเป็นการนำเสนอลักษณะของวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

สำหรับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในชุมชนท้องถิ่นไทยนั้น สังคมไทย เป็นสังคมที่ผู้คนอาศัยอยู่ในชนบทเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีถึงประมาณร้อยละ 85 ส่วนที่เหลืออาศัยอยู่ตามจังหวัดต่างๆ เป็นสังคมที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง กล่าวคือ ยกย่องเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ มีความเชื่อในพุทธศาสนาเป็นที่พึงทางจิตใจและเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำรงชีวิต มีการเกษตรกรรมเป็นฐานทางเศรษฐกิจ ยึดครอบครัวและเครือญาติเป็นหลักชีวิต เป็นสังคมเสรี มีน้ำใจ เห็นอกเห็นใจกันและติดต่อกันเป็นแบบส่วนตัว การไปติดต่อกันจะไปเมื่อใด จะแต่งตัวอย่างไร จะพูดจากันแบบใดไม่มีรูปแบบอย่างเป็นทางการ (จรัญ พรหมอยู่ อ้างถึงใน ชิตพล กาญจนกิจ, 2545) หากจะมองถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองในบริบทท้องถิ่นไทย คงไม่อาจปฏิเสธระบบสังคมไทยที่กล่าวถึงข้างต้นไปได้ โดยเฉพาะลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ของสังคมไทยที่มีลักษณะของความเป็นเครือญาติและเครือชายอุปถัมภ์ที่หลากหลาย

ในแง่ของความสำคัญแล้ว การมีส่วนร่วมทางการเมืองในชุมชนท้องถิ่น ถือได้ว่ามีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติ เพราะการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นนั้น จะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการสร้างเสริมความเข้าใจต่อการเมืองในระบอบประชาธิปไตย ให้กับประชาชนที่ไม่คุ้นเคยกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกว่าการเมืองมีความสำคัญต่อชีวิตของตนเอง และทำให้เกิดความพร้อมที่จะเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยและพร้อมที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับประเทศได้อย่างเต็มที่ ไม่ใช่เพียงการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งเท่านั้น

หากพิจารณาพัฒนาการของประชาธิปไตยในประเทศไทย พบว่า การเติบโตของกระแสประชาธิปไตยได้ก่อให้เกิดมีกระแสเรียกร้องให้รัฐบาลกระจายอำนาจมาเป็นระยะๆ และมีการถกเถียงกันในหมู่นักวิชาการเรื่อยมา อันเนื่องมาจากกระบวนการใช้อำนาจของของผู้นำ และการรวมศูนย์อำนาจของรับและระบบราชการ จนกระทั่งเมื่อเกิดความรุนแรงทางการเมืองใน พ.ศ. 2535 และประชาชนเป็นฝ่ายได้รับชัยชนะเหนือฝ่ายเผด็จการทหาร แนวความคิดในการปฏิรูปทางการเมืองจึงได้เริ่มขึ้นจนกระทั่งได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 อันนับเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการปฏิรูปกลไกประชาธิปไตยขึ้นมาใหม่ กลไกอำนาจใจหลายส่วนได้ถูกปฏิรูปเสียใหม่โดยเฉพาะในส่วนของการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นการปฏิวัติรากฐานของประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ได้เกิดมีแนวทางการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งมีแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจประกาศออกมาเป็นกฎหมายเรียบร้อยแล้ว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ได้รับการคาดหวังว่า ประชาชนจะได้เข้ามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์

ของรัฐธรรมนูญที่ต้องการกระจายอำนาจให้แก่ประชาชนมากขึ้น เป็นเหตุให้สถาบันทางการเมืองได้ถูกจัดตั้งขึ้นใหม่ในหลายระดับ (ชิตพล กาญจนกิจ, 2545)

นักวิชาการทางรัฐศาสตร์ของไทยรวมถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองเห็นพ้องกันว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นโครงสร้างพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตย การพัฒนาประชาธิปไตยในระดับชาติให้มั่นคงและมีประสิทธิภาพ จึงต้องพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความมั่นคงเข้มแข็งก่อน ดังนั้น การปฏิรูปการเมืองที่ได้กระจายอำนาจจากส่วนกลางมายังส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดให้รัฐต้องให้ความสำคัญแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยได้พยายามสร้างความเป็นอิสระให้แก่ท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการกำหนดนโยบายการปกครอง บริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ประกอบกับการที่รัฐได้กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งกำหนดดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. 2546 นั้น เท่ากับเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้สิทธิของตนอย่างเต็มที่ดำเนินการบริหารปกครองย่านชุมชนการเมืองของตนเองให้เป็นไปตามลักษณะวิถีชีวิต ประเพณีวัฒนธรรม และความต้องการภายในกลุ่มของตน และมีแนวโน้มว่าลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในอนาคตอันใกล้ก็น่าจะเคลื่อนตัวเข้าสู่ลักษณะของการเมืองท้องถิ่น ชัดเจนมากขึ้น (พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว, สุจิต บุญบงการ และไมเคิล เนลสัน อ้างถึงใน ชิตพล กาญจนกิจ, 2545)

การเมืองในระดับท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองให้มีความเป็นประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น โดยท้องถิ่นต้องมีอำนาจอิสระในการดำเนินงานทางการเมืองได้ตามสมควร เพราะประชาธิปไตยมีจุดเริ่มต้นที่ประชาชนที่จะต้องรู้และเข้าใจในหลักการปกครองตนเอง จึงจะทำให้พัฒนาการเมืองไปสู่การเมืองในระดับสูงขึ้นไปได้ รัฐจะต้องพัฒนาให้ประชาชนเข้าใจและยอมรับว่าการปกครองท้องถิ่นยังเปรียบเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้เข้าใจถึงกระบวนการและกลไกของการเมืองการปกครองระบบประชาธิปไตย รวมทั้งเป็นสถาบันทางการเมืองที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น การเมืองท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพจึงมีผลโดยตรงต่อการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีของประชาชนต่อระบบประชาธิปไตย รวมทั้งมีอิทธิพลต่อการกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความตื่นตัว สนใจที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองอย่างกว้างขวาง และการที่จะทำให้การปกครองท้องถิ่นเป็นของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีระบบการจัดการปกครองที่ดี ซึ่งต้องอาศัยผู้นำท้องถิ่นที่ได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากประชาชนในการเป็นตัวแทนจัดระเบียบการปกครองดังกล่าว (ชิตพล กาญจนกิจ, 2545)

สถาบันส่งเสริมประชาธิปไตยและการเลือกตั้งนานาชาติ หรือ International Institute for Democracy and Electoral Assistance (International IDEA) และสถาบันพัฒนาการเมือง (สพม.) (ลัดดาวัลย์ ตันติวิทยาพิทักษ์ และศรีสุวรรณ เปรมรัศมี, 2554) ได้เสนอตัวชี้วัดคุณค่าประชาธิปไตยท้องถิ่น โดยในส่วนหนึ่งได้เสนอตัวชี้วัดความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมว่า โดยทั่วไป รัฐบาลท้องถิ่นที่เป็นประชาธิปไตย มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ การเปิดกว้างต่อพลเมือง การปฏิบัติต่อประชาชนอย่างยุติธรรม มีโครงสร้างและระเบียบขั้นตอนที่โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยตัวชี้วัดความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมนี้

แยกได้เป็นตัวชี้วัดในแง่การเปิดกว้าง ความยุติธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ โดยชี้วัดแต่ละตัว มีรายละเอียด ดังนี้

ในแง่ของการเปิดกว้าง ต้องพิจารณาว่ารัฐบาลท้องถิ่นนั้นมีรูปแบบการประชุมในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา มีรูปแบบใดบ้างที่เปิดสู่สาธารณะ (เช่น การประชุมสภา การรับฟังความคิดเห็น) พิจารณามีหนทางใดบ้างที่สาธารณะมีโอกาสส่องมมมองในเรื่องการบริหารต่อผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้ง พิจารณามีวิธีการใดบ้างที่ใช้ในการแจ้งต่อสาธารณะเกี่ยวกับการประชุมของรัฐบาลท้องถิ่นที่เปิดให้ประชาชนเข้าร่วมได้ พิจารณามีวิธีการใดบ้างซึ่งประชาชนสามารถให้ข้อมูลในกระบวนการของนายกเทศมนตรี หรือสภาเทศบาล และวิธีนั้นได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวางต่อสาธารณะหรือไม่

ในแง่ของความยุติธรรมต้องพิจารณาว่ามีนโยบายและโครงการอะไรบ้างในเขตเทศบาลที่สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ รวมทั้งกลุ่มอัตลักษณ์และกลุ่มที่มีความสนใจเฉพาะ

ในแง่ของความโปร่งใส ต้องพิจารณาว่าเอกสารที่ของรัฐบาลท้องถิ่นที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ และเข้าถึงได้อย่างไร เทศบาลมี Website เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาล การบริหารจัดการ การดูแล และข้อมูลทางเศรษฐกิจหรือไม่ ประชาชนได้ใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ในการเข้าถึงข้อมูลหรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ เป็นประจำหรือไม่ มีระเบียบปฏิบัติใดที่ช่วยเป็นหลักประกันความโปร่งใสในการอภิปรายถกแถลงและมีมติเห็นชอบงบประมาณท้องถิ่นหรือไม่ มีระเบียบปฏิบัติที่ช่วยเป็นหลักประกันความโปร่งใสในการตัดสินใจเกี่ยวกับสาธารณะ และการดำเนินการในกระบวนการต่างๆ เช่น การประกาศเชิญชวนให้ยื่นซองประกวดราคาสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาลหรือไม่ การประกาศรับสมัครในตำแหน่งว่างของรัฐบาลท้องถิ่นทำอย่างไร

ในแง่ของการตอบสนองต้องพิจารณาว่ามีระบบใดที่รับฟังและพิจารณาเรื่องที่พลเมืองเป็นกังวลในประเด็นเกี่ยวกับการให้บริการหรือหน้าที่อื่นๆ ของรัฐบาลท้องถิ่น พิจารณาว่าในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา มีเรื่องร้องเรียนจากประชาชนเกี่ยวกับการบริการก็เรื่อง ในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา มีเรื่องร้องเรียนก็เรื่องที่รัฐบาลท้องถิ่นดำเนินการ มีเรื่องกลับมาร้องเรียนอีกร้อยละเท่าใด และพิจารณาว่าประชาชนร้อยละเท่าใดที่พึงพอใจ/ไม่พึงพอใจเกี่ยวกับการให้บริการ ตามที่ปรากฏในรายงานการสำรวจความคิดเห็นล่าสุด

ในแง่ของความรับผิดชอบ ต้องพิจารณาว่ามีกลุ่มประชาสังคมก็กลุ่มในเทศบาล (เมืองค์การพัฒนาเอกชนที่จดทะเบียนก็องค์กร องค์กรพัฒนาเอกชนในท้องถิ่นและองค์กรเอกชนชุมชนมีส่วนช่วย กำหนดนโยบายสาธารณะและการนำนโยบายสาธารณะสู่การปฏิบัติในหนทางใดบ้าง มีหุ้นส่วนรัฐกับเอกชนในระหว่างเทศบาลและธุรกิจภาคเอกชนเกิดขึ้นก็แห่งที่ทำงานให้บริการ หรือตอบสนองความต้องการของชุมชน หุ้นส่วนเหล่านี้เคยได้รับการชมเชยอย่างมาก หรือได้รับการตำหนิติเตียนแรงๆ ในเทศบาล ยกตัวอย่างในสภาเทศบาลหรือไม่ หรือพิจารณาว่าหุ้นส่วนเหล่านี้เคยได้รับการชมเชยอย่างมาก หรือได้รับการตำหนิติเตียนแรงๆ จากภายนอก เช่น กลุ่มชุมชนหรือสื่อมวลชนหรือไม่ มีหุ้นส่วนในระหว่างเทศบาลและองค์กรชุมชนเกิดขึ้นก็แห่งที่ทำงานให้บริการ หรือตอบสนองความต้องการของชุมชนหรือไม่ พิจารณาว่าหุ้นส่วนเหล่านี้เคยได้รับการชมเชยอย่างมากหรือได้รับการตำหนิติเตียนแรงๆ ยกตัวอย่าง ภายในเทศบาลหรือไม่ หุ้นส่วนเหล่านี้เคยได้รับการชมเชยอย่างมาก หรือได้รับการตำหนิติเตียนแรงๆ จากภายนอก เช่น กลุ่มชุมชน หรือสื่อมวลชนหรือไม่พิจารณา

ว่าบริษัทเอกชนให้บริการที่สำคัญๆ เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา หรือไม่ การจัดการแบบธุรกิจเอกชนเหล่านี้ได้รับการชมเชยอย่างมาก หรือได้รับการตำหนิติเตียนแรงๆ ยกตัวอย่างภายในเทศบาลหรือไม่

หุ้นส่วนเหล่านี้เคยได้รับการชมเชยอย่างมาก หรือได้รับการตำหนิติเตียนแรงๆ จากภายนอก เช่น กลุ่มชุมชน หรือสื่อมวลชนหรือไม่ มีการกำหนดการประชุมเป็นประจำ หรือเวทีเสวนาหรือวิธีการสื่อสารและการทำความร่วมมือต่างๆ ที่ทำเป็นกิจวัตรระหว่างเทศบาลและองค์กรพัฒนาเอกชน/องค์กรชุมชนหรือไม่ พิจารณาว่าองค์กรพัฒนาเอกชน และองค์กรชุมชนมีโครงการแก้ไขสาเหตุพื้นฐานของความขัดแย้งที่อาจนำไปสู่ความรุนแรง เช่น การกีดกันอย่างเป็นระบบมิให้บางกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วม ความไม่เท่าเทียมที่เพิ่มมากขึ้น หรือแบบแผนการเลือกปฏิบัติ การว่าจ้างงาน หรือเรื่องของโอกาสอื่นๆ หรือไม่ มีองค์กรทางศาสนาที่ทำงานอย่างแข็งขันในด้านสังคม มนุษยธรรม หรือการกุศลบ้างหรือไม่ มีองค์กรเงินทุนระหว่างประเทศได้ช่วยสนับสนุนโครงการของเทศบาลในด้านการให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาด้านการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม มากน้อยเพียงใด มีองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศที่ทำงานอย่างแข็งขันในเทศบาล มีหนทางสำคัญใดบ้างที่องค์กรระหว่างประเทศ เช่น แหล่งเงินทุน และองค์กรพัฒนาเอกชน ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการในเทศบาล หรือไม่ และพิจารณาว่ามีกระบวนการที่สม่ำเสมอหรือเป็นทางการ หรือเวทีเสวนา ที่ซึ่งชุมชนระหว่างประเทศเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะและการตัดสินใจในเทศบาลหรือไม่

โกวิท พงงาม และปรีดี โชติช่วง (2543) ได้รวบรวมวิธีการที่ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในท้องถิ่น ที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ไว้ 14 วิธี ดังนี้

- 1) สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- 2) เลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล
- 3) ให้ข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำ หรือแจ้งปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแก่องค์การบริหารส่วนตำบล
- 4) เสียสละแรงงาน ทรัพย์สิน ร่วมในโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 5) ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติ หรือคำแนะนำโดยชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 6) เสียภาษีให้องค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับกำหนด
- 7) ร่วมกิจกรรมทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะการพัฒนาชนบท และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- 8) ร่วมมือกับหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรเอกชนในการพัฒนาชนบทตามแผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 9) ร้องขอให้ออกข้อบังคับตำบล โดยราษฎรตามจำนวนที่กฎหมายระบุไว้ว่ามีสิทธิ
- 10) ตรวจสอบ ควบคุมการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแยกได้เป็น
 - (1) ตรวจสอบพฤติกรรมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ประชาชนเลือกตั้งให้ทำประโยชน์แก่ประชาชน
 - (2) เข้าร่วมรับฟังการประชุมของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ
 - (3) ขอรับทราบข้อมูลข่าวสารจากองค์การบริหารส่วนตำบลหากเห็นว่าการทำงานไม่โปร่งใส

(4) ตรวจสอบแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหากเห็นว่าการทำงานไม่โปร่งใส

(5) ตรวจสอบการจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีค่าใช้จ่ายเงินไปทำอะไรบ้าง ตรงตามแผนพัฒนาประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือไม่

(6) ตรวจสอบ ติดตามการก่อสร้างโครงการ และการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าถูกต้องหรือไม่

(7) คัดค้านข้อบังคับหรือมติขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ทำให้ประชาชนเดือดร้อน

(8) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลแสดงความคิดเห็นเพื่อพิจารณาข้อดีข้อเสียของโครงการของรัฐตามกระบวนการประชาพิจารณ์

(9) ติดตามข้อมูลข่าวสารและประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบล

(10) การดำเนินงานเพื่อให้การตรวจสอบ ควบคุมองค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผล กล่าวคือ หากพบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ถูกต้องโปร่งใส ให้แจ้งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อคัดค้าน ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเพิกเฉยต่อการคัดค้านของประชาชนให้ร้องเรียนไปยังนายอำเภอทันที กรณีที่คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกระทำให้ประชาชนได้รับความเสียหายสามารถฟ้องศาลได้ และประชาชนสามารถที่จะถอดถอนคณะกรรมการบริหาร หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยใช้เสียงประชาชนตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด

11) เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการซื้อการจ้าง โดยวิธีสอบราคา ประกวตรา และวิธีพิเศษขององค์การบริหารส่วนตำบล

12) เจตนาธรรมของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเงื่อนไขสำคัญในการรวมองค์การบริหารส่วนตำบล

13) เข้าร่วมประชาคมหมู่บ้าน ตำบล เพื่อเป็นฐานกำลังในการพัฒนาท้องถิ่น

14) ได้รับความสะอาดและ การบำบัดทุกข์บำรุงสุขจากองค์การบริหารส่วนตำบล

2.11 วัฒนธรรมไทยกับการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลังจากที่นำเสนอลักษณะของวัฒนธรรมไทยก่อนหน้านี้ ให้ส่วนนี้ผู้เขียนจะนำเสนอว่า วัฒนธรรมไทยนั้นมีส่วนใดที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของประชาชนบ้าง โดยจะเริ่มนำเสนอจากผลการสำรวจวัฒนธรรมไทยโดย ฮอฟสตีต เพื่อให้เห็นภาพรวมของวัฒนธรรมในสังคมไทย จากนั้นจะสรุปลักษณะวัฒนธรรมไทยตามกรอบแนวคิดของ ฮอฟสตีต และกรอบแนวคิดค่านิยมที่แข่งขันกันในองค์กร ว่าวัฒนธรรมไทยเป็นอย่างไร และลำดับสุดท้ายจะเป็นการนำเสนอว่าลักษณะวัฒนธรรมไทยจะมีส่วนใดส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่น และจะมีส่วนใดที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นบ้าง

ผลการสำรวจวัฒนธรรมของไทย โดย ฮอฟสตีด เซ็นเตอร์ (The Hofstede Center) มีติ
ระยะห่างเชิงอำนาจของสังคมไทยคิดเป็น 64 ซึ่งถือว่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศในเอเชียด้วยกัน
เล็กน้อย ซึ่งหมายความว่าในสังคมไทยมีการยอมรับความไม่เท่าเทียมของอำนาจ มีลักษณะเป็น
การยอมรับตามของผู้ด้อยกว่าเพื่อแลกกับการคุ้มครองของผู้ที่เหนือกว่า การบริหารงานจะมีลักษณะ
ระบบอุปถัมภ์ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมองผู้บังคับบัญชาของตนเองอย่างเป็นทางการ การไหลเวียนของ
ข้อมูลจะเป็นลำดับชั้นและถูกควบคุม

ในมิติความเป็นปัจเจกบุคคล ประเทศไทยได้คะแนน 20 ซึ่งถือว่าเป็นประเทศที่มีความเป็น
ปัจเจกบุคคลต่ำ และมีความเป็นส่วนรวมสูง แสดงให้เห็นผ่านความผูกพันในระยะยาวระหว่างปัจเจก
บุคคลกับกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นครอบครัวหรืออื่นๆ กฎของกลุ่มจะมีความสำคัญเหนือกฎหมายอื่น
คนไทยจะยอมที่จะพูดว่า “ใช่” เพื่อรักษาสถานะในกลุ่ม และคนไทยจะเกรงกลัวอย่างมากที่จะเสียหน้า
หรืออับอายต่อหน้ากลุ่ม

ในมิติการให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแรง ประเทศไทยได้คะแนน 34 คะแนน ซึ่งถือว่าต่ำ
เมื่อเทียบกับค่าเฉลี่ยของประเทศในเอเชียด้วยกัน และหมายความว่าสังคมไทยเป็นสังคมที่เน้น
ความเป็นเพศหญิง (Feminine Society) และหมายความว่าสังคมไทยเป็นสังคมที่คนไม่ค่อยกล้า
แสดงออก และไม่ชอบการแข่งขัน

ในมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ประเทศไทยได้คะแนน 64 คะแนน ซึ่งหมายความว่า
แนวโน้มที่ค่อนข้างจะหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน โดยการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนนี้ กระทำผ่าน
การใช้กฎ ระเบียบ ซึ่งทำให้โดยรวมแล้วเป็นสังคมที่ไม่พร้อมจะเปลี่ยนแปลง และเกรงกลัวความเสี่ยง

เพื่อให้เห็นภาพวัฒนธรรมของสังคมไทยชัดเจนขึ้น ผู้เขียนได้ทำการเปรียบเทียบข้อมูลกับ
ประเทศใกล้เคียงคือ เวียดนาม และสิงคโปร์ ทำให้พบว่ามึลักษณะวัฒนธรรมใกล้เคียงกันในมิติ
ระยะห่างเชิงอำนาจซึ่งอยู่ในระดับสูงใกล้เคียงกัน และมิติความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งอยู่ในระดับต่ำ
ใกล้เคียงกัน แต่มิติที่มีความแตกต่างระหว่าง 3 ประเทศนี้ค่อนข้างมากคือ มิติการให้ความสำคัญกับ
เพศที่แข็งแรง ซึ่งสิงคโปร์มีค่าในมิตินี้สูงที่สุด (ใน 3 ประเทศที่ทำการเปรียบเทียบ) ส่วนไทยมีค่าในมิตินี้
น้อยที่สุด (ใน 3 ประเทศที่ทำการเปรียบเทียบ) และในมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนนั้น เป็นมิติ
ที่มีความแตกต่างใน 3 ประเทศนี้มากที่สุด โดยประเทศไทยมีค่าของมิตินี้มากกว่าเวียดนามและ
สิงคโปร์อย่างเห็นได้ชัด ส่วนสิงคโปร์มีค่ามิตินี้ต่ำที่สุด

ผลการสำรวจข้อมูลของ ฮอฟสตีด เซ็นเตอร์ ข้างต้น สอดคล้องกับผลการค้นคว้าลักษณะ
ของวัฒนธรรมสังคมไทยที่ผู้เขียนค้นคว้าและได้นำเสนอไว้ก่อนหน้านี้ โดยในแง่ของความต่าง
เชิงอำนาจนั้น เห็นได้ชัดว่าเป็นเพราะสังคมไทยเคยเป็นสังคมศักดินามาก่อน และยังไม่เคยมีจุดเปลี่ยน
ที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนความคิดในเรื่องนี้ แม้ว่าจะเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็น
ระบอบประชาธิปไตยซึ่งน่าจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้มิตินี้ของวัฒนธรรมลดลงแล้วก็ตาม
แต่สังคมก็ยังคงถูกขับเคลื่อนภายใต้ระบบชนชั้น ในแง่ของความเป็นปัจเจกบุคคลที่สังคมไทยมี
คะแนนอยู่ในระดับต่ำ นั่นก็เป็นอีกลักษณะหนึ่งที่กล่าวได้ว่าเป็นมรดกตกทอดมาจากอดีต ซึ่งเคยเป็น
ครอบครัวขยาย มีกรอบที่ถูกกำหนดโดยครอบครัว โดยหมู่บ้านมาอย่างเข้มงวด ในแง่ความการเน้น
ความเป็นเพศที่แข็งแรงนั้น โดยความหมายแล้วไม่ได้หมายความว่าสังคมไทยไม่ได้เน้นบทบาท
ของเพศชาย หากแต่ยังหมายความรวมไปถึงว่าสังคมไทยเป็นสังคมที่ไม่เน้นการแข่งขันเพื่อเป็นที่หนึ่ง

หรือเป็นผู้ชนะ แต่เป็นสังคมที่ยอมรับในความแตกต่าง เป็นอะไรได้ตามความต้องการ ลักษณะเช่นนี้ ถือได้ว่าเป็นเอกลักษณ์ของคนไทย ดังที่ได้นำเสนอก่อนหน้านี้ ว่าคนไทยชอบทำตามอะไรตามใจตนเอง ไม่ชอบให้ใครขัดใจ และก็ไม่ชอบขัดใจใคร

หากพิจารณาวัฒนธรรมในสังคมไทยจาก 2 มิติตามกรอบแนวคิดค่านิยมที่แข่งขันกัน จะสามารถคาดการณ์ได้ว่าในแง่การมุ่งเน้นภายในองค์กรว่า น่าจะมีการมุ่งเน้นภายในองค์กรที่สูง ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่มีค่าความเป็นส่วนรวมสูง ดังนั้น สมาชิกองค์กรจึงมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับองค์กรของตนเองมากกว่าบุคคลภายนอกองค์กร ส่วนในเรื่องความยืดหยุ่นนั้นน่าจะอยู่ในระดับสูงเนื่องจาก คนไทยมีค่านิยมที่ประนีประนอมค่อนข้างมาก ดังที่ได้เสนอก่อนหน้านี้

จากลักษณะของวัฒนธรรมไทยในมิติต่างๆ ทั้งมิติต่างๆ ตามแนวคิดของ ฮอฟสตีต และแนวคิดค่านิยมที่แข่งขันกัน ทำให้คาดการณ์ได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน่าจะมีระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ไม่มากนัก เนื่องจากมีระยะห่างเชิงอำนาจสูง มิให้มีความสำคัญกับภายในองค์กรมาก แต่การคาดการณ์นี้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลในอดีตของสังคมไทยเท่านั้น สิ่งที่ต้องค้นหาในปัจจุบันคือ หลังจากที่สังคมไทยประสบกับช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนผ่านหลายต่อหลายครั้ง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงล่าสุดที่มีผลกระทบต่อสังคมไทยคือการแผ่ขยายของเศรษฐกิจทุนนิยม อุดมการณ์ประชาธิปไตย และสภาวะโลกาภิวัตน์นั้นจะทำให้สังคมไทยเปลี่ยนแปลง และทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเท่ากับเป็นการกำหนดความเป็นไปของชีวิตตนเองโดยตรงมากขึ้นหรือไม่

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงวัฒนธรรมทางการเมืองของคนไทย ซึ่งได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของสังคมไทยด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมทางการเมืองของคนไทยมีลักษณะที่เป็นไปตามวัฒนธรรมทางการเมืองแบบไพร่ฟ้ามากกว่าวัฒนธรรมทางการเมืองแบบคับแคบ และวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วม ดังนั้น เมื่อพิจารณาในแง่ของวัฒนธรรมทางการเมือง จึงน่าจะได้ผลการคาดการณ์การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนไทยในการปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มากนัก เช่นเดียวกับการคาดการณ์จากวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.12 ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่ที่ทำการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ ปทุมธานี นครปฐม นนทบุรี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ดังนั้น ในที่นี้ผู้เขียนจะนำเสนอข้อมูลทั่วไปของจังหวัดทั้ง 5 ว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร และมีการปกครองท้องถิ่นเป็นอย่างไร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.12.1 ข้อมูลจังหวัดปทุมธานี¹

จังหวัดปทุมธานี เป็นจังหวัดที่อยู่ในภาคกลางของประเทศไทย ทางเหนือของกรุงเทพมหานคร มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่าน

¹ สรุปรูข้อมูลจาก <http://www2.pathumthani.go.th/index.php> ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของจังหวัดปทุมธานี สืบค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2558

สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม: จังหวัดปทุมธานีมีความเป็นถิ่นฐานบ้านเมืองมาแล้วไม่น้อยกว่า 300 ปี นับตั้งแต่รัชสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช แห่งกรุงศรีอยุธยา ต่อมาในแผ่นดินสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชแห่งกรุงธนบุรี ชาวมอญได้อพยพหนีพม่าเข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภารอีกเป็นครั้งที่ 2 พระองค์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งบ้านเรือนที่บ้านสามโคก และในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ก็ได้มีการอพยพชาวมอญครั้งใหญ่จากเมืองเมาะตะมะเข้าสู่ประเทศไทยเรียกว่า “มอญใหญ่” พระองค์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ชาวมอญบางส่วนตั้งบ้านเรือนอยู่ที่บ้านสามโคกอีกเช่นเดียวกัน จากชุมชนขนาดเล็ก บ้านสามโคกจึงกลายเป็นเมืองสามโคก ในเวลาต่อมา

ต่อมาเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2358 พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย โปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อเมืองสามโคก เป็น เมืองประทุมธานี และเมื่อ พ.ศ. 2461 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้ใช้คำว่า “จังหวัด” แทน “เมือง” และให้เปลี่ยนการสะกดชื่อใหม่จาก “ประทุมธานี” เป็น “ปทุมธานี” กลายเป็น จังหวัดปทุมธานี ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2475 ในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้ยุบจังหวัดธัญบุรีมาขึ้นกับจังหวัดปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีจึงได้แบ่งการปกครองเป็น 7 อำเภอตั้งเช่นปัจจุบัน

จังหวัดปทุมธานีเป็นพื้นที่เกษตรกรรมสำคัญ แห่งหนึ่งของประเทศ โดยมีพื้นที่การเกษตร 506,678 ไร่ หรือร้อยละ 53.03 ของพื้นที่จังหวัด (สำรวจเมื่อปี พ.ศ. 2546) ในปัจจุบัน นอกจากการเกษตรแล้ว จังหวัดยังเป็นพื้นที่อุตสาหกรรมสำคัญแห่งหนึ่งของประเทศ มีนิคมอุตสาหกรรมกระจายอยู่ทั้งจังหวัด โดยผลิตภัณฑ์มวลรวมเกือบร้อยละ 70 ของจังหวัดมาจากภาคอุตสาหกรรม (สำรวจเมื่อปี พ.ศ. 2543)

พื้นที่การเกษตรมีอยู่ในทุกอำเภอ และมีมากที่สุด ในเขตอำเภอหนองเสือ อำเภอลำลูกกา อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอคลองหลวงตามลำดับ โดยพื้นที่ของจังหวัดจะมีการทำการเกษตร ส่วนใหญ่เป็นที่นา ไม้ผล และไม้ยืนต้น ตามลำดับ

จังหวัดปทุมธานีมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ในปี พ.ศ. 2543 ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อคน 2,064,288 บาท/ปี สูงเป็นอันดับที่ 6 ของประเทศ มีผลิตภัณฑ์มวลรวมมูลค่า 118,489 ล้านบาท รายได้สูงสุดขึ้นอยู่กับภาคอุตสาหกรรมคิดเป็นร้อยละ 69.32 คิดเป็นมูลค่า 82,136 ล้านบาท รองลงมา คือ ภาคบริการ ร้อยละ 7.688 คิดเป็นมูลค่า 9,102 ล้านบาท และสาขาการค้าส่งและค้าปลีก ร้อยละ 5.12 คิดเป็นมูลค่า 6,071 ล้านบาท โดยพื้นที่เขตอำเภอคลองหลวงมีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมหนาแน่นมากที่สุด รองลงมาคืออำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี อำเภอลาดหลุมแก้ว และ อำเภอสามโคก ส่วนพื้นที่ที่มีโรงงานน้อยที่สุด ได้แก่ อำเภอหนองเสือ

ข้อมูลด้านการปกครอง: จังหวัดปทุมธานีแบ่งเขตการปกครองส่วนภูมิภาค (ตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่) ออกเป็น 7 อำเภอ 60 ตำบล 529 หมู่บ้าน

ข้อมูลการปกครองท้องถิ่นของจังหวัด: พื้นที่จังหวัดปทุมธานีประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 65 แห่ง แบ่งตามประเภทและอำนาจบริหารจัดการภายในท้องที่ได้เป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 9 แห่ง เทศบาลตำบล 17 แห่ง และ องค์การบริหารส่วนตำบล 37 แห่ง

2.12.2 ข้อมูลจังหวัดนครปฐม²

นครปฐม มีประวัติศาสตร์เก่าแก่ยาวนาน เชื่อว่าเป็นที่ตั้งเก่าแก่ของเมืองในสมัยทวารวดี โดยมีหลักฐานทางประวัติศาสตร์และโบราณคดีเป็นจำนวนมาก จังหวัดนครปฐม ตั้งอยู่บริเวณลุ่มแม่น้ำท่าจีนซึ่ง เป็นพื้นที่บริเวณที่ราบลุ่มภาคกลาง มีพื้นที่ 2,168.327 ตารางกิโลเมตร เท่ากับ ร้อยละ 0.42 ของประเทศ และมีพื้นที่เป็นอันดับที่ 62 ของประเทศ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ 50-60 กิโลเมตร

สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม: นครปฐม เป็นอู่อารยธรรมสำคัญที่มีประวัติความเป็นมายาวนานในแผ่นดินสุวรรณภูมิ จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์กล่าวว่า เมืองนครปฐมแต่เดิมนั้นตั้งอยู่ริมทะเล เป็นเมืองเก่าแก่ มีความเจริญรุ่งเรืองมาตั้งแต่สมัยสุวรรณภูมิ และเป็นราชธานีสำคัญในสมัยทวารวดี ในยุคนั้น นครปฐมเป็นแหล่งเผยแพร่อารยธรรมจากประเทศอินเดีย ซึ่งรวมทั้งพุทธศาสนา นครปฐมจึงเป็นศูนย์กลางของความเจริญ มีชนชาติต่างๆ อพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานอยู่เป็นจำนวนมาก ต่อมาได้เกิดความแห้งแล้งขึ้นในเมืองนครปฐม เพราะกระแสน้ำที่ไหลผ่านตัวเมืองเปลี่ยนเส้นทาง ประชาชนจึงอพยพไปตั้งหลักแหล่งอยู่ริมน้ำ และสร้างเมืองใหม่ขึ้นชื่อ “เมืองนครไชยศรี” หรือ “ศรีวิชัย” นครปฐมจึงกลายเป็นเมืองร้างมาเป็นเวลาหลายร้อยปี จนกระทั่งพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ขณะที่ยังผนวชได้รุดค้ำไปพบพระปฐมเจดีย์ และทรงเห็นว่าเป็นเจดีย์ องค์ใหญ่ไม่มีที่ใดเทียบเท่า ครั้นเมื่อได้ครองราชย์ จึงโปรดฯ ให้ก่อเจดีย์แบบลังกาครอบองค์เดิมไว้ โดยให้ชื่อว่า “พระปฐมเจดีย์” ทรงปฏิสังขรณ์สิ่งต่างๆ ในบริเวณองค์พระปฐมเจดีย์ให้มีสภาพดี และโปรดฯ ให้ชุดคลองเจดีย์บูชาเพื่อให้การเสด็จมานมัสการสะดวกขึ้น

ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้เริ่มก่อสร้างทางรถไฟสายใต้ผ่านเมือง นครปฐม ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดฯ ให้สร้างพระราชวังสนามจันทร์ เป็นที่เสด็จแปรพระราชฐานและฝึกซ้อมรบแบบเสือป่า โดยโปรดฯ ให้ตัดถนนเพิ่มขึ้นอีกหลายสาย รวมทั้ง สร้างสะพานเจริญศรัทธาข้ามคลองเจดีย์บูชาเชื่อมระหว่างสถานีรถไฟกับองค์พระ ปฐมเจดีย์ ตลอดจนสร้าง พระร่วงโรจนฤทธิ์ทางด้านทิศเหนือขององค์พระปฐมเจดีย์และบูรณะองค์พระปฐม เจดีย์ให้สมบูรณ์สวยงามดังที่เห็นอยู่ในปัจจุบัน และได้โปรดให้เปลี่ยนชื่อจากเมือง “นครไชยศรี” เป็น “นครปฐม”

สภาพทางเศรษฐกิจของจังหวัดนครปฐมในปี 2554 พบว่าประชาชนมีรายได้เฉลี่ยต่อหัว 187,724 บาทต่อปี รายได้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสาขาการผลิตอุตสาหกรรมมากที่สุด คิดเป็นมูลค่า 97,267 ล้านบาท รองลงมาเป็นสาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือน สาขาเกษตรกรรม การล่าสัตว์ และการป่าไม้ สาขาการศึกษา สาขาการบริการด้านอสังหาริมทรัพย์ กรให้เช่า และการบริการทางธุรกิจ สาขาการบริหารราชการแผ่นดิน และการป้องกันประเทศ รวมทั้งการประกันสังคมภาคบังคับ สาขาตัวกลางทางการเงิน สาขาการขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม

² สรุปข้อมูลจาก <http://www.nakhonpathom.go.th/npt/index.php/2013-12-03-23-38-45> ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของจังหวัดนครปฐม สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2558

จังหวัดนครปฐมเป็นศูนย์กลางทางการค้าของภูมิภาคตะวันตกและเป็นชุมทางการขนส่ง การขนถ่ายสินค้ามายาวนาน โดยทางรถไฟ รถยนต์ และการขนส่งสินค้าเกษตรทางน้ำเพื่อเข้าสู่ตลาดกรุงเทพฯ รวมทั้งมีความได้เปรียบทางด้านทำเลที่ตั้งประกอบกับโครงสร้างพื้นฐานของจังหวัดมีการพัฒนา การเกษตรในทุกด้านจึงก่อให้เกิดการลงทุนอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรได้เป็นอย่างดี และรวดเร็ว ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดกระจายไปสู่สาขาต่างๆ และมีความมั่นคง จนกลายเป็นศูนย์กลางทางพาณิชย์กรรมขนาดใหญ่

ข้อมูลทางการปกครอง: การปกครองส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็น 7 อำเภอ ประกอบด้วย 106 ตำบล และ 930 หมู่บ้าน โดยอำเภอทั้ง 7 ประกอบไปด้วย อำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน อำเภอนครชัยศรี อำเภอดอนตูม อำเภอบางเลน อำเภอสสามพราน และอำเภอพุทธมณฑล

ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: พื้นที่จังหวัดนครปฐมประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 117 แห่ง แบ่งตามประเภทและอำนาจบริหารจัดการภายในท้องที่ได้เป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 4 แห่ง เทศบาลตำบล 18 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 93 แห่ง

2.12.3 ข้อมูลจังหวัดนนทบุรี³

จังหวัดนนทบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางของประเทศไทย จัดตั้งขึ้นครั้งล่าสุดโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครนายก พุทธศักราช 2489 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2489

ปัจจุบัน จังหวัดนนทบุรีจัดเป็นพื้นที่ในเขตปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร มีขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 75 ของประเทศ (รวมกรุงเทพมหานคร) แต่มีประชากรหนาแน่นที่สุดเป็นอันดับที่ 2 รองจากกรุงเทพมหานคร

ที่ตั้งและอาณาเขตติดต่อ: จังหวัดนนทบุรีตั้งอยู่ในเขตที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยาตอนล่าง ห่างจากกรุงเทพมหานครไป ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือค่อนทางเหนือ 20 กิโลเมตร มีพื้นที่ปกครองทั้งหมด 622.303 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 388,939.375 ไร่ โดยมีพิกัดภูมิศาสตร์อยู่ ละติจูดที่ 13 องศา 47 ลิปดาเหนือ ถึงละติจูดที่ 14 องศา 04 ลิปดาเหนือ และลองจิจูดที่ 100 องศา 15 ลิปดาตะวันออก ถึงลองจิจูดที่ 100 องศา 34 ลิปดาตะวันออก

ตามข้อมูลจำนวนประชากรของกรมการปกครอง เมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2555 จังหวัดนนทบุรีมีประชากร 1,141,673 คน เป็นชาย 535,711 คน และหญิง 605,962 คน ประกอบด้วยหลายเชื้อชาติทั้งไทย (มีจำนวนมากที่สุด มีอยู่ทั่วไปในจังหวัด) จีน มอญ (อพยพมาในสมัยกรุงธนบุรี และสมัยรัชกาลที่ 2) และมลายู (อพยพมาจากเมืองปัตตานีและไทรบุรี) โดยส่วนใหญ่่นับถือพระพุทธศาสนา รองลงไปเป็นศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม และศาสนาอื่นๆ

³ สรุปรข้อมูลมาจาก <http://th.wikipedia.org/wiki/จังหวัดนนทบุรี> สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2558

สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม: สภาพทั่วไปของจังหวัดนนทบุรีเป็นที่ราบลุ่ม มีความอุดมสมบูรณ์ จึงมีผู้คนมาตั้งถิ่นฐานเป็นชุมชนหนาแน่นตามริมแม่น้ำเจ้าพระยามาตั้งแต่อดีต เช่น บ้านวัดชโล บ้านวัดเขมา บ้านบางม่วง บ้านตลาดขวัญ บ้านบางขุน เป็นต้น ในสมัยอยุธยา มีหลักฐานการตั้งถิ่นฐานที่เก่าแก่ที่สุดในจังหวัดนนทบุรีปรากฏที่วัดปรายค์หลวงตั้งอยู่ในตำบลบางม่วง อำเภอบางใหญ่ เป็นวัดที่มีพระปรายค์ลักษณะย่อมุมไม้ยี่สิบขนาดใหญ่ สันนิษฐานว่าสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 1 (พระเจ้าอู่ทอง) โปรดเกล้าฯ ให้สร้างขึ้นเพื่อเป็นหลักแก่ชุมชนชาวเมืองอู่ทองที่อพยพหนีโรคระบาดมาตั้งบ้านเรือนอยู่บริเวณนี้ก่อนจะมีการสถาปนากรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีชุมชนแห่งนี้ได้ขยายตัวและกระจายออกไปตามพื้นที่ต่างๆ ในบริเวณนี้ โดยมีชุมชนสำคัญอีกแห่งหนึ่งคือ บ้านตลาดขวัญ ตั้งอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยา แต่ท้องที่จังหวัดนนทบุรีทั้งหมดในสมัยนี้ยังคงเป็นส่วนหนึ่งของกรุงศรีอยุธยา

ในสมัยรัตนโกสินทร์ เมื่อบ้านเมืองได้รับการฟื้นฟูกลับสู่สภาพปกติในสมัยกรุงธนบุรี และกรุงรัตนโกสินทร์ ชาวเมืองจึงค่อยๆ ย้ายกลับสู่ถิ่นฐานเดิม พร้อมทั้งมีผู้คนจากถิ่นอื่นเข้ามาในพื้นที่ด้วย ได้แก่ ชาวมอญที่อพยพเข้ามาในรัชสมัยสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งถิ่นฐานที่ปากเกร็ดและอีกครั้งหนึ่งในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งถิ่นฐานอยู่ที่เมืองนนทบุรี เมืองปทุมธานี และเมืองนครเขื่อนขันธ์นอกจากนี้ยังมีชาวไทยมุสลิมเมืองปัตตานีที่ถูกกวาดต้อนเข้ามาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชและชาวไทยมุสลิมเมืองไทรบุรีที่เข้ามาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ทั้งสองพระองค์โปรดเกล้าฯ ให้ชาวไทยมุสลิมเหล่านี้ตั้งถิ่นฐานที่บ้านท่าอิฐ (ปัจจุบันอยู่ในเขตอำเภอปากเกร็ด) และบ้านบางบัวทอง ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์โปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนสร้อยชื่อเมืองจากเดิมคือ เมืองนนทบุรีศรีมหาสมุทร เป็น เมืองนนทบุรีศรีมหาอุทยานและต่อมาเปลี่ยนเป็น เมืองนนทบุรีศรีเกษตราคมในสมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นนี้ เมืองนนทบุรีมีฐานะเป็นหัวเมืองชายทะเลสังกัดกรมท่า ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงปฏิรูปการปกครองหัวเมืองต่างๆ เป็นการปกครองส่วนภูมิภาค เมืองนนทบุรี จึงจัดอยู่ในมณฑลกรุงเทพ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอตลาดขวัญ อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง และอำเภอปากเกร็ด ส่วนศาลากลางเมืองนนทบุรีนั้นโปรดเกล้าฯ ให้ย้ายจากปากคลองอ้อม บ้านบางศรีเมือง มาตั้งอยู่ที่ปากคลองบางชื่อไกลวัดท้ายเมืองจนกระทั่งปี พ.ศ. 2459 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนคำว่าเมืองเป็น “จังหวัด” เมืองนนทบุรีจึงเปลี่ยนชื่อเรียกเป็น จังหวัดนนทบุรี นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2471 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้ย้ายศาลากลางจังหวัดนนทบุรีมาตั้งที่โรงเรียนราชนิเทศศาสตร์ศาลากลางจังหวัดแห่งนี้ตั้งอยู่ห่างจากที่ทำการเมืองและศาลากลางจังหวัด นนทบุรีในอดีตลงมาทางทิศใต้ ปัจจุบันก็คือศาลากลางจังหวัดหลังเก่าบริเวณท่าน้ำนนทบุรีนั่นเอง

ในปี พ.ศ. 2474 ทางราชการได้ตัดถนนพระราชอาชญาขึ้นเป็นเส้นทางเชื่อมการคมนาคมระหว่างจังหวัดนนทบุรีกับจังหวัดพระนครสายแรกและต่อมาจึงตัดถนนพิบูลสงครามเลียบบแม่น้ำเจ้าพระยาขึ้นเป็นสายที่สองในท้องที่ตำบลสวนใหญ่ เมื่อปี พ.ศ. 2486 เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ทางราชการจึงยุบจังหวัดนนทบุรีลงเพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ โดยโอนอำเภอเมืองนนทบุรีและอำเภอปากเกร็ดไปขึ้นกับจังหวัดพระนคร และโอนอำเภอบางกรวย

อำเภอบางใหญ่ และอำเภอบางบัวทองไปขึ้นกับจังหวัดธนบุรีจนกระทั่งนนทบุรีได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นจังหวัดอีกครั้งในปี พ.ศ. 2489 อำเภอต่างๆ จึงกลับมาอยู่ในเขตการปกครองของทางจังหวัดตามเดิม ปี พ.ศ. 2499 กระทรวงมหาดไทยได้ยกกิ่งอำเภอไทรน้อยซึ่งแยกพื้นที่ปกครองจากอำเภอบางบัวทองมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2491 ให้มีฐานะเป็นอำเภอไทรน้อยจังหวัดนนทบุรีจึงมีเขตการปกครองรวม 6 อำเภอจนถึงปัจจุบัน ในปี พ.ศ. 2535 กระทรวงมหาดไทยย้ายศาลากลางจังหวัดนนทบุรีและหน่วยงานราชการอื่นๆ ไปตั้งอยู่ที่ศูนย์ราชการจังหวัดนนทบุรี ถนนรัตนาธิเบศร์ ตำบลบางกระสอบ และใช้เป็นที่ทำการมาจนถึงทุกวันนี้

ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดแบบปริมาณลูกโซ่ประจำปี 2553 (Gross Provincial Product of Nonthaburi 2010) มีมูลค่ารวม 159,119 ส่วนใหญ่เป็นรายได้นอกภาคเกษตรกรรม รายได้ต่อหัวประชากร (GPP Per Capita) เท่ากับ 162,707 บาท ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดแบบ Bottom Up ประจำปี 2553 มีมูลค่ารวม 195,183 ล้านบาท ส่วนใหญ่เป็นรายได้นอกภาคเกษตรกรรมเช่นกัน รายได้ต่อหัว เท่ากับ 199,574 บาท ภาวะการค้าในจังหวัด อัตราเงินเฟ้อเฉลี่ย 11 เดือน ปี 2555 สูงขึ้นร้อยละ 5.1 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน สำหรับดัชนีหมวดอื่นๆ ไม่ใช่อาหาร และเครื่องดื่ม ดัชนีราคาสูงขึ้น ร้อยละ 1.5

ข้อมูลการปกครองในจังหวัด: จังหวัดนนทบุรีแบ่งเขตการปกครองส่วนภูมิภาค (ตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่) ออกเป็น 6 อำเภอ 52 ตำบล 433 หมู่บ้าน แต่หากไม่นับรวมหน่วยการปกครองในเขตเทศบาลเมืองและเทศบาลนครซึ่งยุบเลิก ตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้านแล้ว จะมีทั้งหมด 34 ตำบล 328 หมู่บ้าน

ข้อมูลการปกครองท้องถิ่นในจังหวัด: พื้นที่จังหวัดนนทบุรีประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 46 แห่ง แบ่งตามประเภทและอำนาจบริหารจัดการภายในท้องที่ได้เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 17 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 28 แห่ง

2.12.4 ข้อมูลจังหวัดสมุทรปราการ⁴

จังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางของประเทศไทย จัดตั้งขึ้นครั้งล่าสุดโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครนายก พุทธศักราช 2489 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2489 ในสมัยอยุธยา มีชื่อเมืองสมุทรปราการในกฎหมายซึ่งตราขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2178 แต่ตัวเมืองจะตั้งอยู่ที่ใดในเวลานั้นไม่ปรากฏชัด มีหลักฐานแต่เพียงว่า ที่ปากคลองบางปลากด ฝั่งขวาของแม่น้ำเจ้าพระยา มีพ่อค้า ชาวฮอลันดามาตั้งห้างพักสินค้าอยู่ ณ ที่นั้น จังหวัดสมุทรปราการเป็นเขตปริมณฑล มีเนื้อที่ 1,004 ตารางกิโลเมตร อาณาเขตทิศเหนือติดต่อกับกรุงเทพมหานคร และจังหวัดฉะเชิงเทรา ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ทิศใต้จดอ่าวไทย ทิศตะวันตกติดต่อกับกรุงเทพมหานคร ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มทั้งหมด มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านทางซีกตะวันตกของจังหวัด จากทิศเหนือไปทิศใต้ลงสู่อ่าวไทย มีชายฝั่งทะเลยาว 47.5 กิโลเมตร เดิมชายฝั่งทะเลมีป่าชายเลนกว้างขวาง เนื่องจากมีตะกอนที่แม่น้ำ

⁴ สรุปรูข้อมูลมาจาก <http://th.wikipedia.org/wiki/จังหวัดสมุทรปราการ> สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2558

เจ้าพระยานำพามาทับถมกันที่บริเวณปากน้ำ แต่ปัจจุบันมีการบุกรุกป่าชายเลน ทำให้เกิดปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งเป็นบริเวณกว้าง

ในด้านเศรษฐกิจ จังหวัดสมุทรปราการมีการทำนา ประมง และอุตสาหกรรมแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่สำคัญ เช่น สนามบินสุวรรณภูมิ พระสมุทรเจดีย์กลางน้ำ วัดโคกการาม วัดบางพลีใหญ่ วัดโพชนัดพลเสพราชวรวิหาร วัดโปรดเกศเชษฐาราม ศาลพระเสื้อเมือง พิพิธภัณฑสถานเรือ เมืองโบราณ สถานตากอากาศบางปู ป้อมพระจุลจอมเกล้า สวางคินवास ป้อมแฉ่งไฟฟ้า ฟาร์มจระเข้

การคมนาคมจากกรุงเทพฯ โดยทางหลวงหมายเลข 3 (สุขุมวิท ตอน กรุงเทพฯ-สมุทรปราการ) ระยะทาง 25 กิโลเมตร ในจังหวัดสมุทรปราการ การเดินทางส่วนใหญ่ใช้รถส่วนบุคคลและรถประจำทาง โดยจุดรถประจำทางที่สำคัญได้แก่ บริเวณ บางนา สำโรง ปากน้ำ บางพลี และพระประแดง สำหรับการโดยสารทางเรือ ผ่านทางแม่น้ำเจ้าพระยา มีเรือโดยสารเทียบแม่น้ำ ขึ้นได้ที่ท่าหน้าปากน้ำ และมีการโดยสารข้ามแม่น้ำหลายจุด รวมทั้งบริเวณท่าหน้าพระประแดงมีท่าแพสำหรับบรรทุกเรือข้ามแม่น้ำ การเดินทางทางอากาศผ่านทางท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และยังสามารถเดินทางเข้ากรุงเทพมหานครได้โดยทางรถไฟฟ้าวอร์เตอร์เรลลิงก์จากท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

นอกจากนั้น การรถไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทยหรือ รฟม. จะทำการก่อสร้างส่วนต่อขยายรถไฟฟ้าวอร์เตอร์เรล สายสุขุมวิท เข้าสู่จังหวัดสมุทรปราการ โดยได้แบ่งออกเป็น 2 ระยะต่อจากของกรุงเทพมหานครคือ ระยะที่สอง แบริ่ง-สมุทรปราการ (บางปิ้ง) จำนวน 9 สถานี รวมระยะทาง 12.6 กิโลเมตร ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการจัดเตรียมโครงการ และน่าจะเริ่มก่อสร้างได้ในไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2554 โดยในขณะนี้ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกากำหนดเขตที่ดินที่จะเวนคืนในท้องที่เขตบางนา กรุงเทพมหานคร และอำเภอเมืองสมุทรปราการไว้ แล้ว และมีผลบังคับใช้ 4 ปี ตั้งแต่วันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2553 รวมระยะทางตามแนวโครงการ 14 กิโลเมตร โดยผู้ที่ถูกเวนคืนที่ดินจะถือว่าเป็นผู้เสียสละ โดยจะได้รับเกียรติบัตร และยังได้รับการจารึกชื่อลงในแผ่นหินและนำไปแสดงไว้ที่สถานีปลายทางของ โครงการในระยะที่สอง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาแนวทางในการเดินรถระยะที่สามต่อจากบางปิ้งไปจนถึงบางปู (สถานพักผ่อนตากอากาศบางปู) จำนวน 4 สถานี ระยะทาง 7 กิโลเมตร

สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม: จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พบว่าในปี 2553 จังหวัดสมุทรปราการ มีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP: Gross Provincial Product) จำนวน 698,022 ล้านบาท ซึ่งมีมูลค่าสูงเป็นอันดับ 2 ของประเทศรองจากกรุงเทพมหานคร และมีมูลค่าผลิตภัณฑ์จังหวัดเฉลี่ยต่อคน (GPP Per Capital) จำนวน 528,899 บาท/ปี ซึ่งสูงเป็นอันดับ 4 ของประเทศ โดยผลิตภัณฑ์จังหวัดสาขาที่มีมูลค่ามากที่สุด คือ อุตสาหกรรม (การผลิต) รองลงมา ได้แก่ การขนส่ง/คมนาคม และสถานที่เก็บสินค้า (Logistics) การค้าส่งค้าปลีก

จังหวัดสมุทรปราการ เป็นจังหวัดที่มีความได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ที่ตั้งอยู่ใกล้ศูนย์กลางของประเทศและยังเป็นแหล่งวัตถุดิบที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ เป็นคลังสินค้าที่สำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ทำให้การขนส่งวัตถุดิบและสินค้าจากโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอต่างๆ มีความสะดวกและเสียค่าใช้จ่ายต่ำ จึงมีส่วนสนับสนุนให้นักลงทุนเข้ามาประกอบกิจการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมเป็น จำนวนมาก โดยจังหวัดสมุทรปราการ

ในปัจจุบันมีโรงงานอุตสาหกรรมกว่า 6,576 โรงงาน นับได้ว่าเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมากที่สุดแห่งหนึ่งใน ประเทศ โดยมีอุตสาหกรรมการผลิตที่สำคัญ ได้แก่ ยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ เครื่องจักร/อุปกรณ์ ผลิตภัณฑ์โลหะ ไฟฟ้า/ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ ผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป เคมีภัณฑ์/พลาสติก เป็นต้น

การลงทุนภาคอุตสาหกรรม ขณะนี้จังหวัดสมุทรปราการมีการกำหนดเขตผังเมืองรวมครอบคลุมพื้นที่ทั้ง จังหวัด จึงมีข้อจำกัดในการขออนุญาตตั้งและขยายโรงงานได้เฉพาะบางพื้นที่และบางชนิด ประเภทของโรงงาน ดังนั้น ภาวะในเรื่องการลงทุนในปัจจุบันจึงชะลอตัว แต่การมีท่าอากาศยานสุวรรณภูมิจะช่วยทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าซึ่งในอนาคต สิ่งที่ต้องทำคือแก้ไขปัญหาด้านการจราจรที่ยังไม่คล่องตัวในช่วงเวลาเร่งด่วน อันเป็นปัญหาเดียวกับกรุงเทพมหานคร รวมทั้งต้องเร่งรัดพัฒนาการสื่อสารโทรคมนาคม สาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา ให้มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อความต้องการและสามารถรองรับความเจริญก้าวหน้าที่จะตามมาพร้อมกับท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จังหวัดสมุทรปราการ มีพื้นที่ทำการเกษตร จำนวน 181,335 ไร่ หรือร้อยละ 28 ของพื้นที่ทั้งหมด มีครุฑเรือนเกษตรกร จำนวน 8,170 ครัวเรือน โดยอำเภอบางบ่อ มีพื้นที่การเกษตรมากที่สุด คือ 69,810 ไร่ รองลงมาคือ อำเภอบางเสาธง บางพลี พระสมุทรเจดีย์ เมืองสมุทรปราการ และพระประแดง ตามลำดับ

ข้อมูลการปกครอง: จังหวัดสมุทรปราการประกอบไปด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอ เมืองสมุทรปราการ อำเภอบางบ่อ อำเภอบางพลี อำเภอพระประแดง อำเภอพระสมุทรเจดีย์ และอำเภอบางเสาธง

ข้อมูลการปกครองท้องถิ่น: พื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 49 แห่ง ประกอบด้วย การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยมี 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 4 แห่ง เทศบาลตำบล 13 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 30 แห่ง จำแนกได้ ดังนี้ อำเภอเมืองสมุทรปราการ เทศบาล 7 แห่ง (เทศบาลนครสมุทรปราการ เทศบาลเมืองปากน้ำสมุทรปราการ เทศบาลตำบลสำโรงเหนือ เทศบาลตำบลบางปู เทศบาลตำบลแพรกษา เทศบาลตำบลด่านสำโรง และเทศบาลตำบลบางเมือง) อบต. 4 แห่ง (แพรกษา บางด้วน บางโปรง เทพารักษ์ และแพรกษาใหม่) อำเภอบางบ่อ เทศบาล 4 แห่ง (เทศบาลตำบลบางบ่อ เทศบาลตำบลคลองสวน เทศบาลตำบลคลองด่าน และเทศบาลตำบลบางพลีน้อย) อบต. 7 แห่ง (บางเพรียง บ้านระกาศ คลองด่าน บางบ่อ คลองนิคมยาตรา คลองสวน และเป็ริง) อำเภอบางพลี เทศบาล 1 แห่ง (เทศบาลตำบลบางพลี) อบต. 6 แห่ง (บางพลีใหญ่ บางแก้ว บางโหนด บางปลา ราชاتهวะ และหนองปรือ) อำเภอพระประแดง เทศบาล 3 แห่ง (เทศบาลเมืองพระประแดง เทศบาลเมืองลัดหลวง และเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย) อบต. 6 แห่ง (ทรงคนอง บางกระสอบ บางยอ บางน้ำผึ้ง บางกะเจ้า และบางกอบัว) อำเภอพระสมุทรเจดีย์ เทศบาล 2 แห่ง (เทศบาลตำบลพระสมุทรเจดีย์และเทศบาลตำบลแหลมฟ้าผ่า) อบต. 4 แห่ง (บ้านคลองสวน ในคลองบางปลาгод แหลมฟ้าผ่า และนาเกลือ) อำเภอบางเสาธง เทศบาล 1 แห่ง (เทศบาลตำบลบางเสาธง) อบต. 3 แห่ง (บางเสาธง ศิระจรเข้ช้อย และศิระจรเข้ใหญ่)

2.12.5 ข้อมูลจังหวัดสมุทรสาคร⁵

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดชายทะเล ตั้งอยู่ปากแม่น้ำท่าจีน หลักฐานทางประวัติศาสตร์ กล่าวไว้ว่า ในสมัยกรุงศรีอยุธยา สมุทรสาครเดิมเป็นชุมชนขนาดใหญ่ที่มีชาวจีนนำเรือสำเภาเข้ามาจอดเทียบท่าค้าขายแลกเปลี่ยนสินค้าและได้พักอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก จึงเรียกว่า “บ้านท่าจีน” ตั้งอยู่บริเวณปากอ่าวไทย ต่อมาในสมัยแผ่นดินสมเด็จพระมหาจักรพรรดิ (พ.ศ. 2099) ได้โปรดให้ยกฐานะ “บ้านท่าจีน” ขึ้นเป็น “เมืองสาครบุรี” เพื่อเป็นหัวเมืองสำหรับเรียกระดมพลเวลาเกิดสงคราม และเป็นเมืองด่านหน้าป้องกันข้าศึกศัตรูที่จะเข้ามาบุกรุกทางทะเล

ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 ทรงโปรด ให้เปลี่ยนชื่อ “เมืองสาครบุรี” เป็น “เมืองสมุทรสาคร” ซึ่งมีความหมายว่า “เมืองแห่งทะเลและแม่น้ำ” ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 (พ.ศ. 2448) ทรงปฏิรูปการปกครองมีการจัดระบบการบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นมณฑลเทศาภิบาล และได้ทรงมีพระราชดำริที่จะสร้างสรรค์ความเจริญให้แก่ท้องถิ่น โดยใช้รูปแบบการปกครองแบบสุขาภิบาล จึงได้มีพระบรมราชโองการให้ยกฐานะ “ตำบลท่าฉลอม” เป็น “สุขาภิบาลท่าฉลอม” จังหวัดสมุทรสาครเป็นสุขาภิบาลที่ตั้งขึ้นในหัวเมืองเป็นแห่งแรกของประเทศไทย ต่อมาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาล ที่ 6 (พ.ศ. 2456) โปรดเกล้าให้ทางราชการเปลี่ยนคำว่า “เมือง” เป็น “จังหวัด” ทั่วทุกแห่ง ในพระราชอาณาจักร “เมืองสมุทรสาคร” จึงได้เปลี่ยนเป็น “จังหวัดสมุทรสาคร” มาจวบจนปัจจุบันนี้

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางของประเทศไทย จัดตั้งขึ้นครั้งล่าสุดโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งจังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครนายก พุทธศักราช 2489 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 9 พฤษภาคม พ.ศ. 2489 จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดชายทะเล ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำท่าจีนในเขตพื้นที่ภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย ประมาณเส้นรุ้งที่ 130 องศาเหนือ และเส้นแวงที่ 100 องศาตะวันออก เป็นจังหวัดปริมณฑล ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 30 กิโลเมตร มีพื้นที่ 872.347 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 545,216

จังหวัดสมุทรสาครมีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มชายฝั่งทะเล มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านตอนกลางจังหวัด ไหลคดเคี้ยวตามแนวเหนือใต้ลงสู่อ่าวไทยที่อำเภอเมืองสมุทรสาคร ระยะทางยาวประมาณ 70 กิโลเมตร พื้นที่ตอนบนในเขตอำเภอบ้านแพ้วและอำเภอกระทุ่มแบนมีความอุดมสมบูรณ์ของดินและมีโครงข่ายแม่น้ำลำคลองเชื่อมโยงถึงกันกระจายอยู่ ทั่วพื้นที่กว่า 170 สาย จึงเหมาะที่จะทำการเพาะปลูกพืชขนานชนิด และบางส่วนเป็นย่านธุรกิจ อุตสาหกรรมและที่อยู่อาศัย พื้นที่ตอนล่างของจังหวัดในเขตอำเภอเมืองสมุทรสาครอยู่ติดชายฝั่งทะเลยาว 41.8 กิโลเมตร จึงเหมาะที่จะประกอบอาชีพประมงทะเล เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่งและทำนาเกลือ

สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม: สมุทรสาครเป็นจังหวัดชายทะเล ตั้งอยู่ปากแม่น้ำท่าจีน หลักฐานทางประวัติศาสตร์กล่าวไว้ในอดีตมีชุมชนใหญ่เรียกว่า “บ้านท่าจีน” ตั้งอยู่บริเวณปากอ่าวไทย ในรัชสมัยสมเด็จพระมหาจักรพรรดิแห่งกรุงศรีอยุธยา (พ.ศ. 2099)

⁵ สรุปรูข้อมูลมาจาก <http://www.samutsakhon.go.th/> ซึ่งเป็นเว็บไซต์ของจังหวัดสมุทรสาคร และจาก <http://th.wikipedia.org/wiki/จังหวัดสมุทรสาคร>

พระองค์โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ยกบ้านท่าจีนขึ้นเป็น เมืองสาครบุรี เพื่อเป็นหัวเมืองสำหรับ เรียกระดมพลเวลาเกิดสงครามและเป็นเมืองด่านหน้าป้องกันผู้รุกรานทางทะเล ต่อมาในสมัย กรุงรัตนโกสินทร์ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 4) โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ เปลี่ยนชื่อเมืองสาครบุรีเป็น เมืองสมุทรสาคร และในปี พ.ศ. 2456 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้า เจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) ได้โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ทางราชการเปลี่ยนคำว่า “เมือง” เป็น “จังหวัด” ทั่วทุกแห่งในพระราชอาณาจักร เมืองสมุทรสาครจึงได้เปลี่ยนเป็น จังหวัดสมุทรสาคร ตั้งแต่บัดนั้นเป็นมาจนถึงทุกวันนี้

จังหวัดสมุทรสาครเป็นเมืองแห่งเศรษฐกิจที่มีศักยภาพทั้งทางด้านการ อุตสาหกรรมการ ประมง และการเกษตรกรรม จากข้อมูลสถิติผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด (GPP) ประจำปี 2552 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พบว่า สภาพเศรษฐกิจ โดยรวมของจังหวัดสมุทรสาครชะลอตัวจากปีก่อน เนื่องจากวิกฤตการณ์การเงินโลกที่ส่งผลกระทบต่อ ความต้องการสินค้าและบริการ ภายในประเทศและต่างประเทศที่ลดลง แต่อย่างไรก็ดี จังหวัด สมุทรสาครยังเป็นจังหวัด 1 ใน 10 ของประเทศที่มีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมสูงตลอดมา ในปี 2552 จังหวัดสมุทรสาครมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด เท่ากับ 359,670.8 ล้านบาท เป็นอันดับที่ 6 ของ ประเทศ (อันดับเดียวกันกับปี 2551 ที่มีมูลค่า GPP เท่ากับ 355,500.1 ล้านบาท) และมีผลิตภัณฑ์ มวลรวมจังหวัดต่อหัว เท่ากับ 612,464 บาท เป็นอันดับที่ 2 ของประเทศ (อันดับเดียวกันกับปี 2551 ที่มีมูลค่าต่อหัวเท่ากับ 628,327 บาท)

สำหรับการผลิตทางด้านการเกษตร สภาพทั่วไปของจังหวัดสมุทรสาครเป็นพื้นที่ ราบลุ่มสูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 1-2 เมตร มีแม่น้ำท่าจีนไหลผ่านตอนกลางของพื้นที่จาก ทางด้านเหนือไหลลงสู่อ่าวไทยที่อำเภอเมืองสมุทรสาคร มีคลองชลประทานจำนวนมากกระจายอยู่ ทั่วพื้นที่ เพื่อการคมนาคมและการชลประทาน ทำให้การใช้ที่ดินครึ่งหนึ่งของจังหวัดเป็นไปเพื่อ การเกษตรกรรม

ทางด้านทิศเหนือของจังหวัดจะเป็นพื้นที่การเกษตร ซึ่งประกอบด้วย นาข้าว และ สวนผลไม้ โดยสวนผลไม้ส่วนใหญ่จะอยู่ในพื้นที่อำเภอบ้านแพ้ว และอำเภอกระทุ่มแบน โดยเฉพาะ พื้นที่ดินที่อยู่ใกล้คลองดำเนินสะดวก และคลองภาษีเจริญ จะมีการปลูกไม้ยืนต้น ปลูกผลไม้เป็นจำนวน มาก ทางทิศใต้ เป็นบริเวณที่ราบและน้ำทะเลท่วมถึง มีสภาพเป็นป่าชายเลนและมีการทำนาเกลือ ซึ่ง ในเวลาต่อมาป่าชายเลนได้ถูกทำลายลงจนเหลือพื้นที่เป็นป่าชายเลนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น และการทำ นาเกลือได้เปลี่ยนมาทำการเลี้ยงกุ้งเพิ่มมากขึ้น ในส่วนของพื้นที่บริเวณที่น้ำท่วมไม่ถึงมีการทำสวน มะพร้าวเป็นจำนวนมาก จังหวัดสมุทรสาครมีพื้นที่ทำการเกษตร 90,061 ไร่ จำนวนเกษตรกร 11,333 ราย แยกเป็นพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรสาคร 942 ราย 5,595 ไร่ อำเภอกระทุ่มแบน 2,798 ราย 19,183 ไร่ อำเภอบ้านแพ้ว 7,593 ราย 65,282 ไร่ พื้นที่เศรษฐกิจที่สำคัญได้แก่ กล้วยไม้ มีพื้นที่ เพาะปลูก 4,198 ไร่ มะนาวมีพื้นที่เพาะปลูก 18,211 ไร่ ไม้ผลมีพื้นที่เพาะปลูก 63,279 ไร่ พืชผักมี พื้นที่เพาะปลูก 5,697 ไร่ ไม้ดอกไม้ประดับมีพื้นที่เพาะปลูก 6,391 ไร่

สำหรับการผลิตทางด้านการอุตสาหกรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512-2553 จังหวัด สมุทรสาคร มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 4,965 แห่ง เงินลงทุน 446,870 ล้านบาท จำนวนการจ้างแรงงาน 381,476 คน เป็นโรงงานจำพวกที่ 2 (โรงงานที่มีแรงงาน

ไม่เกิน 50 แรงม้า คนงานไม่เกิน 7 คน และจะต้องแจ้งเจ้าหน้าที่ทราบก่อนประกอบกิจการ) จำนวน 324 โรงงาน เงินลงทุน 1,933 ล้านบาท จำนวนการจ้างแรงงาน 4,901 คน และโรงงานจำพวกที่ 3 (โรงงานที่มีแรงม้าตั้งแต่ 50 แรงม้าขึ้นไปคนงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป และจะต้องได้รับอนุญาตก่อนถึงจะประกอบกิจการโรงงานได้) จำนวน 4,641 โรงงาน เงินลงทุน 444,938 ล้านบาท จำนวนการจ้างงาน 376,575 คน ส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดเล็กจำนวน 3,919 โรงงาน และโรงงานขนาดกลางจำนวน 758 โรงงาน ในจังหวัดสมุทรสาครมีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจำนวน 277 โรงงาน ประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมที่ขออนุญาตประกอบการมาก ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ (18.32 %) อุตสาหกรรมพลาสติก (14.52 %) อุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหาร (10.09 %) อุตสาหกรรมสิ่งทอ (9.55 %)

สำหรับการผลิตจากการประมง จังหวัดสมุทรสาคร มีชายฝั่งทะเลยาว 41.8 กิโลเมตร จึงมีการประกอบอาชีพ ทำการประมง และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเป็นอาชีพหลัก ผลผลิตจากการประมงทะเลส่วนใหญ่ได้รับจากแหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่ บริเวณอ่าวไทย ทะเลอันดามัน และมหาสมุทรอินเดีย รวมทั้งทะเลด้านประเทศเวียดนาม นอกจากนี้ ชาวประมงจังหวัดสมุทรสาคร ยังได้ทำการประมงนอกน่านน้ำไทย โดยมีเรือประมงทะเล ที่เป็นเรือบรรทุกห้องเย็นขนถ่ายสินค้าสัตว์น้ำ ที่ไปร่วมทำการประมง ในน่านน้ำต่างประเทศ เช่น พม่า อินโดนีเซีย เวียดนามไปจนถึงประเทศในทวีปแอฟริกา เช่น โซมาเลีย เยเมน ซึ่งวัตถุดิบที่จับได้จะเป็นปลาชนิดต่างๆ เช่น ปลาเก๋า ปลากะพง ปลาหมึก โดยเรือบรรทุกขนถ่ายสินค้าสัตว์น้ำ (เรือแม่) จะนำสินค้าสัตว์น้ำกลับขึ้นฝั่ง โดยมีท่าเทียบเรือและรถตู้คอนเทนเนอร์ ตลอดจนแพปลาจำนวนมากรองรับ

ส่วนข้อมูลทางด้านแรงงาน ในปี 2552 จังหวัดสมุทรสาครมีประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 366,896 คน จำแนกเป็นผู้มีงานทำ จำนวน 363,407 คน และผู้ว่างงานหรือไม่มีงานทำ จำนวน 3,489 คน ในส่วนของผู้มีงานทำเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรม ร้อยละ 5.10 (18,557 คน) และผู้ที่ทำงานอยู่นอกภาคเกษตรกรรมร้อยละ 94.89 (344,850 คน) โดยกลุ่มผู้ทำงานนอกภาคเกษตรกรรมจะทำงานในสาขาการผลิตมากที่สุดร้อยละ 57.57 (198,522 คน)

ข้อมูลการปกครอง: จังหวัดสมุทรสาครแบ่งเขตการปกครองเป็น 3 อำเภอ 40 ตำบล และ 288 หมู่บ้าน โดย 3 อำเภอของสมุทรปราการ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกะทู้มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว

ข้อมูลการปกครองท้องถิ่น: พื้นที่จังหวัดสมุทรสาครประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แห่ง แบ่งตามประเภทและอำนาจบริหารจัดการภายในท้องที่ได้เป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 2 แห่ง เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 9 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 25 แห่ง

2.13 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนนี้ จะเป็นการนำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนนี้เป็นผลจากการที่ผู้เขียนได้ไปสำรวจผลงานวิจัยในเรื่องนี้ เพื่อสังเคราะห์ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาเสนอในส่วนนี้มีรายละเอียด ดังนี้

2.13.1 การศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดสรรงบประมาณของท้องถิ่น

จากการศึกษาของ แครอล เอ็บดอน (2002) เรื่องการใช้และผลของการเข้ามามีส่วนร่วมของพลเมืองในการจัดทำงบประมาณของเมือง จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการด้านงบประมาณของเมืองต่างๆ พบว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ถูกนำมาขยายวงของการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเทคโนโลยีถูกนำมาเป็นสื่อในการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการงบประมาณต่อสาธารณะ

ปัจจัยต่อมาที่มีผลการต่อเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนก็คือผลกระทบที่นโยบายมีต่อผู้มีส่วนร่วมกล่าวคือ ผลการศึกษาของ แครอล เอ็บดอน (2002) ซึ่งส่วนหนึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนที่เข้าร่วมการประชาพิจารณ์ หรือการประชุมของท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เข้าร่วมเพราะประเด็นในการพิจารณานั้นๆ เป็นเรื่องที่กระทบต่อตนเอง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีความต้องการจะแสดงตัวออกมาเอง และตราบไต่ที่ประชาชนยังมีความสุขก็จะไม่แสดงตัว และในทางตรงกันข้าม ผลการศึกษาเดียวกันก็แสดงให้เห็นว่าการที่ประชาชนขาดความสนใจก็ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมน้อยลง

ปัจจัยต่อมาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ ประโยชน์จากการมีส่วนร่วม กล่าวคือ หากประชาชนพิจารณาแล้วเห็นว่าการมีส่วนร่วมของตนเองจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางการเมืองได้ก็จะเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง (เอ็บดอน, 2002)

อีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดสรรงบประมาณ คือ ความสลับซับซ้อนของประเด็นที่เข้ามีส่วนร่วม โดยการศึกษาเรื่องการเมืองของ แครอล เอ็บดอน (2002) ซึ่งศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดทำงบประมาณของท้องถิ่น แสดงให้เห็นว่าความสลับซับซ้อนของระบบงบประมาณทำให้การมีส่วนร่วมลดลง ดังนั้น หากเทียบเคียงกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในเรื่องต่างๆ ไป ก็สามารถสรุปได้ว่า ประเด็นที่มีความสลับซับซ้อนจะมีประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมน้อย

2.13.2 การศึกษาเรื่องความเกี่ยวข้องของประชาชนต่อการเมืองท้องถิ่น

ผลการศึกษาของ หยาง และคัลลาฮาน (2007) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าไปเกี่ยวข้องของประชาชนต่อการเมืองท้องถิ่น โดยถามข้อมูลจากผู้บริหารท้องถิ่น ในการศึกษากรอบแนวคิดว่าความเกี่ยวข้องของประชาชนต่อการเมืองท้องถิ่นซึ่งเป็นตัวแปรตามในการศึกษาสามารถแยกได้เป็นการใช้กลไกการมีส่วนร่วม กับการใช้ข้อคิดเห็นจากประชาชนในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ส่วนตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามนี้ ได้แก่ ความคิดเห็นที่ผู้บริหารมีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และปัจจัยทางด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าผู้ที่ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเมืองท้องถิ่นได้ดี คือนักการเมืองท้องถิ่น กลุ่มที่ต่อมาที่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนเกี่ยวข้องได้คือหน่วยงานภาครัฐและประชาชนด้วยตนเอง และอีกฝ่ายหนึ่งส่งเสริมการมีส่วนเกี่ยวข้องของประชาชนได้คือสื่อท้องถิ่นและองค์การไม่แสวงหากำไรในท้องถิ่น

ในอีกด้านหนึ่งผลการศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่เป็นตัวบั่นทอนความเกี่ยวข้องของประชาชนในการเมืองท้องถิ่น ปัจจัยแรกที่ถูกมองว่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญที่สุดคือการที่ประชาชนไม่มีเวลา รองลงมาเป็นเพราะประชาชนส่งเสริมประเด็นของตนเอง ปัจจัยอันดับสามคือการที่ประชาชนขาดความไว้วางใจต่อรัฐบาล อันดับต่อมาคือเป้าหมายของการมีส่วนร่วมนั้นถูกกำหนดไว้

อย่างหยาบๆ และปัจจัยที่ถูกมองว่ามีเป็นอันดับที่ห้าคือหน่วยงานท้องถิ่นเองมีทรัพยากรทางการเงินไม่เพียงพอ

นอกจากนี้ หยาง และคัลลาฮาน (2007) ยังได้วิเคราะห์ความถดถอยเพื่อทดสอบว่าตัวแบบที่ใช้อธิบายการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการเมืองท้องถิ่นนั้นเป็นตัวแบบที่อธิบายได้จริงหรือไม่ โดยในตัวแบบที่อธิบายความเกี่ยวข้องที่ประชาชนมีต่อการเมืองของท้องถิ่นนั้น ประกอบไปด้วยตัวแปรเกินจำนวน 9 ตัวแปร ได้แก่ การเป็นเมืองทางใต้ การเป็นเขตเมือง การมีประชากรจำนวนมาก ลักษณะของท้องถิ่น ความร่ำรวย ลักษณะการปกครองของท้องถิ่น (เป็นคณะกรรมการ หรือเป็นรูปแบบผู้จัดการ) ระดับการศึกษา และเชื้อชาติ ส่วนตัวแปรอิสระนั้นประกอบไปด้วยตัวแปร 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยผลักดัน (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก) เช่น การผลักดันโดยนักการเมืองท้องถิ่น การผลักดันโดยองค์กรไม่แสวงหากำไร เป็นต้น ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค (ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ) เช่น การขาดความไว้วางใจต่อรัฐบาล การขาดเวลาที่จะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น และปัจจัยสุดท้าย ได้แก่ ทัศนคติทางการบริหาร ซึ่งหมายถึงทัศนคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.13.3 การศึกษาแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเกี่ยวข้องของประชาชน

ผลการศึกษาของ มาวรีน เบอร์เนอร์ (2003) เรื่องความเกี่ยวข้องของประชาชนต่อการกำหนดงบประมาณของท้องถิ่น ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการเขตปกครองต่างๆ ในมลรัฐนอร์ท แคโรไลนา ของสหรัฐอเมริกา การเก็บรวบรวมข้อมูลมีประเด็นหลักอยู่ 4 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นว่าผู้จัดการท้องถิ่นมีความรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการงบประมาณเป็นเรื่องจำเป็นหรือไม่ ประเด็นว่าอะไรคือวิธีการที่เป็นที่ยอมรับมากที่สุดที่รัฐบาลใช้เพื่อดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการงบประมาณ ประเด็นว่าผู้จัดการท้องถิ่นรู้สึกว่าการดังกล่าวได้ผลหรือไม่ เพราะอะไร และประเด็นว่ามีแนวปฏิบัติอะไรที่ผู้จัดการท้องถิ่นจะแนะนำให้ท้องถิ่นอื่นนำไปปฏิบัติหรือหลีกเลี่ยงหรือไม่

ผลการศึกษาในประเด็นแรกแสดงให้เห็นว่า แม้ความเกี่ยวข้องของประชาชนต่อการบริหารท้องถิ่นจะเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมาก แต่ผู้บริหารท้องถิ่นที่สำรวจยังคงไม่ได้พยายามอย่างจริงจังในการทำให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการงบประมาณ มีเพียงการมีส่วนร่วมตามที่กฎหมายของมลรัฐกำหนด คือ การทำประชาพิจารณ์ก่อนการพิจารณาอนุมัติงบประมาณเท่านั้น

ประเด็นที่สอง ได้ผลการศึกษาออกมาว่าสำหรับท้องถิ่นรูปแบบเมือง (City) ใช้รูปแบบการแสดงความเห็นของประชาชนในการประชุมสามัญ วิธีที่ทำน้อยกว่าคือการสืบเสาะความเห็นของประชาชนโดยวิธีที่ลึกซึ้งกว่านั้น เช่น การติดต่อทางจดหมาย โทรศัพท์ หรือการพบปะ นอกจากนี้ก็ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม การแต่งตั้งกรรมการการเงินที่ประกอบไปด้วยประชาชนส่วนท้องถิ่นรูปแบบเขตปกครอง (County) ก็ใช้วิธีที่คล้ายคลึงกัน แต่สิ่งที่เพิ่มมาคือมีการใช้วิธีการที่ไม่เป็นทางการร่วมด้วย เช่นการพบปะกันในร้านกาแฟ

สิ่งที่เหมือนกันอีกอย่างหนึ่งในผลการสำรวจคือผู้บริหารของท้องถิ่นรูปแบบเมืองและรูปแบบเขตปกครองมีความเห็นเหมือนกันว่าวิธีการประชาพิจารณ์เป็นวิธีการที่ด้อยประสิทธิภาพที่สุด โดยปัญหาของการทำประชาพิจารณ์อยู่ที่ช่วงเวลาของการทำประชาพิจารณ์ซึ่งมักจะทำในช่วงเริ่มต้น ทำในเชิงสัญลักษณ์เท่านั้น ไม่สามารถส่งผลต่อการตัดสินใจได้อย่างแท้จริง แต่แม้ว่าจะมีผู้ให้

ข้อมูลจำนวนมากให้ความเห็นว่าประชาพิจารณ์เป็นวิธีที่ด้อยประสิทธิภาพในการทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง แต่เสียงจากผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากกว่ายังคงมองว่าการทำประชาพิจารณ์เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยเฉพาะการทำประชาพิจารณ์ที่เริ่มตั้งแต่ช่วงเริ่มต้น

ประเด็นสุดท้ายของการศึกษา มาร์วิน เบอร์เนอร์ (2003) สรุปถึงข้อเสนอแนะและวิธีการที่จะทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับท้องถิ่นมากขึ้นว่าแม้ว่าจะไม่มีข้อสรุปที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในแง่ของวิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนแต่สิ่งที่ได้รับการเสนอเหมือนกันได้แก่ การเสนอว่าควรจะมีการดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ตอนเริ่มต้น และทำให้บ่อย

2.13.4 การศึกษาเรื่องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพในรัฐบาลท้องถิ่น

เป็นการศึกษาโดย มาร์วิน เอ็ม. เบอร์เนอร์, จัสติน เอ็ม. เอมอส และริคาร์โด เอส. มอร์ส (2011) ซึ่งใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ ทำความเข้าใจว่าฝ่ายต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นมีการรับรู้ต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างไร ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของการศึกษาคั้งนี้แยกได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มาจากการเลือกตั้งในรัฐบาลท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ประจำของรัฐบาลท้องถิ่น และประชาชน ผลการศึกษาจากท้องถิ่นหลายๆ แห่งแสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกัน ดังนี้

กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มาจากการเลือกตั้ง มีแนวคิดเหมือนกันอย่างชัดเจนใน 3 เรื่อง ประการแรก คือ มีความคิดว่า ตนเองมีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ที่มาจากการเลือกตั้งที่จะต้องรับผิดชอบต่อผลประโยชน์สาธารณะ หรือจะกล่าวให้ชัดกว่านั้นก็คือ เจ้าหน้าที่ที่มาจากการเลือกตั้งเหล่านี้เชื่อว่าจริงอยู่ที่ว่าพวกเขา มาจากการเลือกตั้ง แต่เมื่อได้รับการเลือกตั้งแล้วพวกเขาจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นตัวแทนของทั้งชุมชน ไม่ใช่เพียงตัวแทนของผู้ที่เลือกพวกเขาเข้ามาเท่านั้น ประการต่อมา คือ พวกเขาเหล่านั้นมีแนวโน้มจะคิดไปว่าตนเองเป็นผู้ที่ดึงประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องประเด็นทางด้านการงบประมาณของชุมชน เชื่อว่าตนเองเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสดงให้เห็นว่าประชาชนเลือกที่จะจัดลำดับความสำคัญของโครงการต่างๆ ของชุมชนอย่างไร และประการสุดท้ายคือ เจ้าหน้าที่ที่มาจากการเลือกตั้งมีแนวโน้มที่จะนิยมประสิทธิผลว่าเป็นกลไกที่มีการจัดเตรียมไว้ใน การกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น กลไกที่สำคัญที่เจ้าหน้าที่ที่มาจากการเลือกตั้งมองคือ การทำประชาพิจารณ์

กลุ่มเจ้าหน้าที่ประจำ มีแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมเหมือนกัน 3 เรื่อง ประการแรกคือ เจ้าหน้าที่เหล่านี้มีความเชื่อว่าประชาชนโดยทั่วไปนั้นไม่สามารถที่จะเข้าใจระบบงบประมาณที่ซับซ้อนของท้องถิ่นได้ ทำให้เจ้าหน้าที่จำนวนมากรู้สึกว่าจะต้องทำหน้าที่สำคัญในการทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลที่กระชับ ถูกต้อง และได้รับในช่วงเวลาที่เหมาะสม ประการต่อมา คือ มีความเชื่อว่าเจ้าหน้าที่ที่มาจากการเลือกตั้งทำหน้าที่ในการสนับสนุนและแสวงหาปัจจัยนำเข้าจากประชาชนในการจัดลำดับความสำคัญทางงบประมาณ และประการสุดท้าย คือ การสื่อสารและความร่วมมือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพของประชาชนในท้องถิ่นได้

กลุ่มประชาชน มีแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันมากกว่าสองกลุ่มที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้ แต่ 3 ประเด็นที่ถูกกล่าวถึงมาก ได้แก่ ประเด็นแรก ประชาชนมองว่าข้อเสนอแนะของตนเองที่เสนอต่อรัฐบาลท้องถิ่นไปควรจะต้องมีปัจจัยป้อนกลับจากเจ้าหน้าที่ประจำหรือไม่ก็เจ้าหน้าที่ที่มาจากกาเลือกตั้ง ประเด็นที่สอง ประชาชนมองว่าการสื่อสารและความร่วมมือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพของประชาชน และประเด็นที่สาม ประชาชนมองว่าเจ้าหน้าที่ที่มาจากกาเลือกตั้งไม่ได้สนับสนุนและแสวงหาข้อคิดเห็นจากประชาชนในการจัดลำดับความสำคัญของงบประมาณ

2.13.5 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่น

หากพิจารณาผลการศึกษานำเสนอข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นนั้น แยกได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมของสังคมซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

1) ปัจจัยทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งแยกได้เป็น วัฒนธรรมโดยทั่วไปในสังคมกับ วัฒนธรรมทางการเมือง วัฒนธรรมโดยทั่วไปในสังคม ประกอบไปด้วย ระยะห่างของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน การยึดถือตัวบุคคล การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแกร่งและการแข่งขัน การเคารพอาวุโส และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง วัฒนธรรมทางการเมือง ประกอบไปด้วย ความผูกพันต่อท้องถิ่น ความต้องการมีอิทธิพล และความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน ที่มีต่อการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

2) ปัจจัยทางการบริหารซึ่งสามารถส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังผลการศึกษาที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้ ประกอบไปด้วย ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย จำนวนประชาชนในพื้นที่ ความเจริญของพื้นที่ ขนาดของพื้นที่ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ระบบสารสนเทศ ที่ใช้สื่อสารข้อมูลกับประชาชน

3) ปัจจัยภายนอกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ลักษณะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารท้องถิ่นนั้นๆ ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งประกอบไปด้วย การสื่อสารกับประชาชน การรับรู้ข้อมูลของประชาชน ความสลับซับซ้อนของกระบวนการแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม บทบาทที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชน เวลาในการมีส่วนร่วม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.14 ลักษณะของวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยว่ารูปแบบวัฒนธรรมของสังคมไทยจะมีผลอย่างไรต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร ดังนั้น ในส่วนนี้ผู้เขียนจะนำเสนอลักษณะของวัฒนธรรมที่จะเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎีที่ ตลอดจนผลการนำเสนอก่อนหน้านี้ ดังนี้

หากพิจารณาผลที่วัฒนธรรมของสังคมจะมีต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมสามารถส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ใน 2 ทาง ได้แก่ การส่งผลต่อการมีส่วนร่วมผ่านไประหว่างความคิด ความเข้าใจที่ประชาชนมีต่อการปกครองและบริหารท้องถิ่น หรือเรียกได้ว่าเป็นเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองที่นักรัฐศาสตร์สนใจศึกษา กับอีกทางหนึ่งคือการส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านทางวัฒนธรรมโดยทั่วไปและค่านิยมของประชาชนในท้องถิ่นซึ่งจะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความคิดต่อการปกครองท้องถิ่นแตกต่างกัน และทำให้เกิดความสนใจที่จะเข้าร่วมในการปกครองท้องถิ่นแตกต่างกัน

ในแง่ของวัฒนธรรมทางการเมืองนั้น นักรัฐศาสตร์มีแนวคิดที่ค่อนข้างจะไปในทางเดียวกันว่าเราสามารถแบ่งวัฒนธรรมทางการเมืองตามแนวคิดของ แอลมอนต์ และเวอร์บา (1965 อ้างถึงใน มนูญ จันทน์สมบุรณ์, 2550) โดยมีข้อเสนอว่าวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมือง ลักษณะของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมคือ วัฒนธรรมทางการเมืองของสังคมที่ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ มีความผูกพันต่อระบบการเมือง จะเรียกร้องหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ระบบการเมืองตอบสนองต่อข้อเรียกร้อง ซึ่งประชาชนจะมีความรู้สึกว่าเขาสามารถที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางการเมืองได้ ต่างจากวัฒนธรรมทางการเมืองแบบไพร่ฟ้า ซึ่งสมาชิกของสังคมจะมีความรู้ความเข้าใจระบบการเมืองโดยทั่วๆ ไปยอมรับอำนาจรัฐ เคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตามกฎหมายแต่จะไม่เรียกร้อง ไม่สนใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง เพราะถือว่าการเมืองเป็นเรื่องของผู้มีอำนาจหรือมีบารมี ประชาชนเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือนโยบายเท่านั้น รวมทั้งไม่รู้สึกว่าตนเองจะมีความสำคัญที่จะมีอิทธิพลทางการเมืองได้

ในแง่ของวัฒนธรรมโดยทั่วไปของประชาชนในท้องถิ่นที่น่าจะส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนนั้น ผู้เขียนจะขอวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของ ซายน์ (1999) ซึ่งเสนอว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นประกอบไปด้วยส่วนประกอบต่างๆ แยกได้เป็น 3 ชั้น ได้แก่ ส่วนที่สังเกตเห็นได้ง่ายที่สุดคือสิ่งประดิษฐ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลแสดงออกเป็นการกระทำ ส่วนที่ลึกลงไปยิ่งกว่าและสังเกตได้ยากกว่าการแสดงออกคือค่านิยมซึ่งเป็นฐานที่มาของการแสดงออก และส่วนที่ลึกลงไปกว่าค่านิยมคือข้อสมมติพื้นฐานเกี่ยวกับโลก เกี่ยวกับมนุษย์และสิ่งต่างๆ รอบตัว

การที่ประชาชนในท้องถิ่นได้จะสนใจเข้าร่วมกับการปกครองท้องถิ่นนั้น ถือเป็นส่วนที่สังเกตเห็นได้ของวัฒนธรรม ตามความคิดของ ซายน์ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีค่านิยมว่าการมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นสิ่งที่ดี เป็นสิ่งที่ประชาชนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นควรกระทำ โดยค่านิยมนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยข้อสมมติพื้นฐานของความคิดว่ามนุษย์นั้นมีความเท่าเทียมกัน

เมื่อพิจารณาลักษณะของวัฒนธรรมโดยทั่วไปของประชาชนในท้องถิ่นที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบกับแนวทางต่างๆ ในการวัดค่าวัฒนธรรมของสังคมต่างๆ ก่อนหน้านี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าในการวิจัยครั้งนี้ควรจะอาศัยแนวทางการวัดค่าวัฒนธรรมตามแนวคิดของ เกียรติ หอพลิต (1997) เป็นแนวทางในการวัดค่าวัฒนธรรมของสังคม เพราะ หอพลิต ได้เสนอมิติต่างๆ ของวัฒนธรรมที่สอดคล้องมากที่สุดกับลักษณะของวัฒนธรรมโดยทั่วไปของสังคมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน กล่าวคือ ลักษณะของวัฒนธรรมของสังคมที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ผู้เขียนสรุปไว้จะต้องเป็นวัฒนธรรมที่เชื่อในความเท่าเทียมกันของมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับอย่างน้อย

3 มิติในการวัดค่าวัฒนธรรมของ ฮอฟสตีด ได้แก่ ระยะห่างของอำนาจ การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแกร่ง และการเน้นความเป็นปัจเจกชน-ความเป็นส่วนรวม

ในเรื่องระยะห่างของอำนาจ และการให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแกร่งนั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างสำคัญต่อการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองในท้องถิ่น เพราะการที่ประชาชนท้องถิ่นมีความคิดว่าคนแต่ละคนมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะต่างกันด้วยอำนาจ หรือต่างกันด้วยเพศก็ตาม ย่อมเป็นไปได้ยากที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น และในด้านหนึ่งของการให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแกร่งนั้น ยังหมายความว่าไปถึงความคิดของบุคคลเกี่ยวกับการแข่งขันกันเพื่อเอาชนะกันอื่นๆ ในสังคม ซึ่งหากขาดซึ่งส่วนนี้ไปเสียแล้วการมีส่วนร่วมน่าจะลดลง ส่วนการเน้นความเป็นปัจเจกชน-ความเป็นส่วนรวมนั้น จะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมได้เช่นกัน เพราะการที่ประชาชนในท้องถิ่นมีความคิดเชื่อในความเป็นปัจเจกบุคคลมาก ย่อมทำให้เกิดการยึดติดในตัวบุคคล และมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับประชาชนแต่ละคนไม่เท่าเทียมกัน จนทำให้ประชาชนมองว่าตนเองไม่เหมาะสมที่จะเข้าร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ในที่สุด

นอกจากวัฒนธรรมทางการเมืองของคนไทย และวัฒนธรรมโดยทั่วไปของสังคมซึ่งสามารถพิจารณาแยกเป็นมิติต่างๆ 3 มิติ ดังที่กล่าวข้างต้นแล้ว ส่วนประกอบของวัฒนธรรมไทยอีกส่วนที่น่าจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในท้องถิ่นได้ คือ ค่านิยมที่คนไทยยึดถือ ซึ่งจากการนำเสนอในส่วนของบทที่ผู้เขียนได้นำเสนอก่อนหน้านี้ หากพิจารณาเฉพาะค่านิยมที่น่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง จะพบว่ามีค่านิยมที่เกี่ยวข้องอีก 3 ประการ ได้แก่ การนับถือบุคคล การเคารพอาวุโส ความวางเฉยและการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับผู้อื่น

การที่คนไทยมีค่านิยมนับถือบุคคล และมีค่านิยมเคารพอาวุโสนั้น ถือได้ว่าเป็นค่านิยมที่น่าจะขัดขวางการมีส่วนร่วมทางการเมืองเพราะ ค่านิยมทั้งสองประการนี้ ส่งเสริมให้คนไทยยอมรับความแตกต่างของบุคคล ดังนั้น จึงอาจนำไปสู่ความคิดว่าเรื่องการเมืองเป็นเรื่องของผู้ใหญ่ เป็นเรื่องของผู้ที่มีความสามารถไม่ใช่เรื่องที่ใครๆ ก็สามารถเข้าร่วมได้ทุกคน แต่เนื่องจากการนับถือบุคคลเป็นหนึ่งในมิติของวัฒนธรรมของสังคมตามแนวทางการศึกษาวัฒนธรรมของ ฮอฟสตีด ที่จะถูกวัดอยู่แล้ว ดังนั้น ตัวแปรที่จะวัดเพิ่มจากส่วนนี้จึงเป็นตัวแปรการเคารพในอาวุโสเพียงอย่างเดียว

ส่วนการมีค่านิยมที่วางเฉย และการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับผู้อื่นนั้น น่าจะส่งผลต่อทางลบต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เพราะค่านิยมเช่นนี้จะทำให้คนไทยมีความเฉื่อยชาทางการเมือง และทำให้คิดว่าเรื่องการเมืองเป็นเรื่องของคนอื่น ไม่ควรเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับ โดยเฉพะยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งต้องตามมาด้วยความขัดแย้งด้วยแล้ว ยิ่งเป็นเรื่องที่ไม่ควรเข้าไปยุ่งเกี่ยวอย่างมาก ยกเว้นในกรณีที่จำเป็นหรือมีผลกระทบอย่างยิ่งยวดต่อตนเองเท่านั้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองในท้องถิ่นของประชาชนในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่มีลักษณะผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ กับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยจะเริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อเก็บข้อมูลวัฒนธรรม ปัจจัยทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อาจส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเมืองท้องถิ่น และสร้างตัวแบบที่อธิบายว่าปัจจัยต่างๆ ที่ศึกษานั้นมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนหรือไม่ มีอิทธิพลมากน้อยเพียงใด จากนั้นจะพิจารณาจากผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อค้นหาตัวอย่างที่มีความไม่สอดคล้องกับตัวแบบ เพื่อทำความเข้าใจว่ามีปัจจัยอะไรแทรกซ้อนหรือแอบแฝงอยู่บ้าง โดยในการทำความเข้าใจในขั้นที่สองนี้จะกระทำผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้น ปัจจัยต่างๆ ที่ถูกศึกษาด้วยวิธีเชิงปริมาณจะถูกศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความเข้าใจการมีส่วนร่วมทางการเมืองในท้องถิ่นได้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่การปรับปรุงตัวแบบที่อธิบายการมีส่วนร่วมทางการเมืองในท้องถิ่นเป็นขั้นตอนสุดท้าย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร อันประกอบไปด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ ปทุมธานี นนทบุรี นครปฐม สมุทรสาคร และสมุทรปราการ โดยในจังหวัดเหล่านี้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 รูปแบบด้วยกัน คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาล แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ครอบคลุมทั้งจังหวัด การจะศึกษาการมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงเป็นเรื่องที่มีความคลุมเครือถึงการเก็บข้อมูลจากประชาชนว่ามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลในพื้นที่การศึกษาเท่านั้น

ขอบเขตในด้านเนื้อหาของการศึกษา ผู้วิจัยจะศึกษาปัจจัย 4 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมไทยซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วน ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนขอบเขตในด้านระยะเวลาการศึกษานั้น ผู้วิจัยจะเริ่มการวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2557 ไปจนถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2558

3.1.2 ประชากรของการวิจัย

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้นำชุมชน/ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 310 แห่ง ของ 5 จังหวัดปริมณฑล แยกได้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 กลุ่ม ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล (จำนวน 216 แห่ง) และเทศบาล (เทศบาลนคร 7 แห่ง

เทศบาลเมือง 21 แห่ง และเทศบาลตำบล 66 แห่ง) โดยจำนวนผู้นำชุมชน/ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ดังกล่าว มีทั้งหมด 3,729 ราย หน่วยของการวิเคราะห์เป็นระดับบุคคล

3.1.3 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

จากการคำนวณจำนวนตัวอย่างตามแนวทางของ ยามาเน (1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ผลการคำนวณทำให้ทราบว่าขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม คือ 361 ราย แต่เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นให้มากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดขนาดตัวอย่าง เพิ่มขึ้นอีกเป็น 400 ราย ทำให้การวิจัยครั้งนี้มีตัวอย่างจำนวนประมาณ 400 ราย ซึ่งผู้วิจัยจะสุ่มตัวอย่างผู้นำชุมชน/ผู้ใหญ่บ้านในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของทั้ง 5 จังหวัด ตามสัดส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นต่อจำนวนประชาชนทั้งหมดที่อยู่ในขอบเขตของการวิจัย ซึ่งมีจำนวนตามจังหวัดต่างๆ ดังนี้





GRAD VRU

3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ

3.2.1 ตัวแปรที่ศึกษา และระดับของการวิเคราะห์

ตัวแปรตามของการวิจัยครั้งนี้คือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนตัวแปรอิสระคือ ตัวแปรวัฒนธรรม (ซึ่งแบ่งออกเป็นวัฒนธรรมโดยทั่วไปของประชาชนในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชน) ตัวแปรทางด้านการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตัวแปรปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดของตัวแปรแต่ละกลุ่ม มีดังนี้

1) ตัวแปรตาม

การวิจัยครั้งนี้มีการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นตัวแปรตาม ซึ่งผู้วิจัยจะวัดการมีส่วนร่วมใน 4 มิติ ด้วยกัน คือ ความถี่ของการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบของการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระบวนการที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประโยชน์จากการมีส่วนร่วม และจากนั้นจะหาค่าเฉลี่ยของทั้ง 4 มิติ เพื่อให้ทราบถึงภาพรวมของการมีส่วนร่วม

2) ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้คือวัฒนธรรมของประชาชน ปัจจัยทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรนั้น จากการที่ผู้เขียนทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร พบว่าวิธีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับประเด็นที่ผู้เขียนศึกษามากที่สุดคือ การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรตามกรอบแนวคิดของ เกียรติ หอพลสติต (1997) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้เขียนจะวัดค่าวัฒนธรรมองค์กรแยกเป็น 4 มิติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นอย่างมาก คือ ระยะเวลาของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแรง ส่วนตัวแปรวัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนนั้น จะอาศัยแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของ แอลมอนด์ และ เวอร์บา เป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรนี้

ตัวแปรอิสระอีกกลุ่มหนึ่งของการวิจัยครั้งนี้คือตัวแปรทางด้านการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแยกได้เป็น ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนประชาชนในท้องถิ่น ความเจริญของพื้นที่ (ซึ่งพิจารณาจากรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเอง) ขนาดของพื้นที่ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และระบบสารสนเทศ แต่เนื่องจากตัวแปรจำนวนประชาชน ความเจริญของพื้นที่ และขนาดของพื้นที่เป็นตัวแปรที่ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามไม่สามารถตอบได้ ผู้เขียนจึงตัดตัวแปร 3 ตัวแปรนี้ออกจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แต่จะยังคงเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ 3 ตัวแปรนี้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ตัวแปรอิสระอีกกลุ่มหนึ่งของการวิจัยครั้งนี้คือตัวแปรภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแยกได้เป็น การสื่อสารกับประชาชน การรับรู้ข้อมูลของประชาชน ความสลับซับซ้อนของกระบวนการ แรงจูงใจในการมีส่วนร่วม บทบาทที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชน เวลาในการมีส่วนร่วม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

3.2.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตัวแปรของประชาชนในท้องถิ่น

3.2.3 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเป็นผู้ออกแบบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อขอรับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาคำความตรงจากแบบสอบถาม คัดเลือกข้อความที่มีความตรงเพื่อรวบรวมและบรรจุในแบบสอบถาม เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้แล้วจะนำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูล เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือ เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือเกินกว่า 0.75 จึงได้นำแบบสอบถามไปใช้

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ในส่วนที่เป็นการวิจัยเชิงปริมาณนั้น ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานของการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระสามารถที่จะอธิบายตัวแปรตามได้หรือไม่ และอย่างไร แต่ในการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุนี้ผู้วิจัยจะไม่ได้นำตัวแปรทางการบริหาร จำนวน 3 ตัวแปรไปวิเคราะห์ เนื่องจากเป็นตัวแปรระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นตัวแปรที่ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามไม่สามารถที่จะตอบได้ นั่นคือ ตัวแปรขนาดของพื้นที่ ตัวแปรจำนวนประชาชน และตัวแปรความเจริญของพื้นที่ (ซึ่งพิจารณาจากรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ จัดเก็บได้เอง) โดยการศึกษาว่าตัวแปรทางการบริหาร 3 ตัวแปรนี้มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ และอย่างไร จะศึกษาโดยวิธีการเชิงคุณภาพเท่านั้น

3.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.3.1 ความเชื่อมโยงจากการวิจัยเชิงปริมาณมาสู่การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยเชิงปริมาณกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพจะถูกเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาผลที่สอดคล้อง และผลที่ไม่สอดคล้อง โดยในส่วนที่ไม่สอดคล้องนั้นจะต้องนำมาพิจารณาเป็นกรณีๆ ไปว่าจะยึดตามผลการวิจัยเชิงคุณภาพหรือผลการวิจัยเชิงปริมาณ ก่อนที่จะสรุปผลการวิจัยในขั้นสุดท้าย

3.3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากการศึกษาเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์เป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ระดับบริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดของฝ่ายการเมืองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปจนถึงนักบริหารระดับต้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 ราย ซึ่งเป็นนายกขององค์กรปกครอง

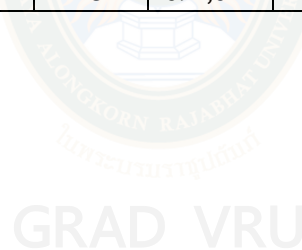
ส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 ราย รองนายกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ราย ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 ราย รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ราย หัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก จำนวน 9 ราย หัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน 1 ราย และได้จัดการสนทนากลุ่ม 3 ครั้ง ในครั้งแรกผู้เข้าร่วมประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรีจากเทศบาลต่างๆ จำนวน 7 ราย ในครั้งที่สองผู้เข้าร่วมประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ จำนวน 8 ราย และในครั้งที่สามผู้เข้าร่วมประกอบไปด้วยผู้รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2 ราย จากองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ และจากเทศบาลตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ และตัวแทนประชาชนในชุมชนหรือตำบลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 8 ราย ซึ่งทั้งหมดได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากทั้ง 5 จังหวัด ประเด็นในการสัมภาษณ์จะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนและปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

3.3.3 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้ทั้งจากการศึกษาจากเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์นั้น หลังจากทีรวบรวมแล้วผู้เขียนจะนำมาวิเคราะห์เนื้อหา และการเปรียบเทียบเพื่อจับประเด็นสำคัญว่า ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารท้องถิ่น และส่งผลอย่างไร

ตารางที่ 3.1 จำนวนตัวอย่างในแต่ละจังหวัด

จำนวนประชากร และจำนวนตัวอย่าง													
จังหวัด	องค์การบริหาร ส่วนตำบล	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง	เทศบาล ตำบล	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง	เทศบาล เมือง	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง	เทศบาล นคร	ร้อยละ	จำนวน ตัวอย่าง	รวม ประชากร
นครปฐม	497,839	10	41	128,898	3	11	62,606	1	5	93,088	2	8	782,431
นนทบุรี	238,420	5	20	119,942	2	10	144,979	3	12	455,743	9	38	958,091
ปทุมธานี	217,323	5	18	118,949	2	10	286,291	6	24	217,323	5	18	839,886
สมุทรปราการ	384,921	8	32	377,363	8	31	182,534	4	15	384,921	8	32	1,329,739
สมุทรสาคร	183,750	4	15	120,743	3	10	16,211	0	1	568,671	12	47	889,375
รวม	1,522,253	32	127	864,902	18	73	692,621	14	58	1,719,746	36	142	4,799,522



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทที่ 4 นี้ผู้เขียนจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณที่เก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพที่เก็บรวบรวมด้วยการสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสาร หลังจากที่น่าเสนอข้อมูลทั้ง 2 ส่วนข้างต้นแล้ว จะนำเสนอผลการศึกษาที่บูรณาการทั้งข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณและการศึกษาเชิงคุณภาพ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ในส่วนของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณนี้ ผู้เขียนจะนำเสนอ แยกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบตัวแบบของการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 ลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตัวแปรอื่นๆ ของการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนได้เก็บข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใน 3 เรื่องด้วยกัน ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (จำนวน 254 คน หรือร้อยละ 52.9) ส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย (จำนวน 226 คน หรือร้อยละ 47.1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุอยู่ระหว่าง 13-84 ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ 35.61 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุเท่ากับ 11.925 ปี และระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี (จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1) รองลงมาการศึกษาระดับปริญญาตรี (จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8) และสุดท้ายคือระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตัวแปรอื่นๆ ทุกกลุ่มของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผล ดังนี้

ตารางที่ 4.1 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
ความถี่ของการมีส่วนร่วม	3.06	1.08	ปานกลาง
ประโยชน์จากการมีส่วนร่วม	3.37	0.94	ปานกลาง
รูปแบบการมีส่วนร่วม	3.25	0.96	ปานกลาง
กระบวนการที่มีส่วนร่วม	3.12	1.04	ปานกลาง
ภาพรวมของการมีส่วนร่วม	3.20	0.96	ปานกลาง

จากตารางแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมโดยรวมนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.96) พิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ด้าน ใน 4 ด้านนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านประโยชน์จากการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.96) ลำดับที่สามคือด้านกระบวนการที่มีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 1.04) และลำดับสุดท้ายคือด้านความถี่ของการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.08)

ตารางที่ 4.2 วัฒนธรรมของประชาชน

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	จำนวนตัวอย่าง
ระยะห่างของอำนาจ	3.52	0.95	400
หลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.63	0.98	400
การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล	3.70	0.97	400
การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแรง	3.26	1.15	400
การเคารพอาวุโส	3.95	0.95	400
การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง	3.42	1.05	400
ความผูกพันต่อท้องถิ่น	3.47	1.10	400
ความต้องการมีอิทธิพล	3.26	1.16	400
ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน	3.29	1.01	400

จากตารางแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทางด้านวัฒนธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเคารพอาวุโส ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.95) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.97) และตัวแปรด้านวัฒนธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแรง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 1.15) กับความต้องการมีอิทธิพล ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 1.16)

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยทางการบริหาร

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	จำนวนตัวอย่าง
ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย	3.40	0.92	400
ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง	3.35	0.85	400
ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	3.45	0.96	400
ระบบสารสนเทศ	3.33	0.86	400

ข้อมูลในตารางแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทางการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.96) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.92) ลำดับที่สามคือ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.85) และลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ระบบสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 4.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	จำนวนตัวอย่าง
การสื่อสารกับประชาชน	3.46	0.92	400
การรับรู้ข้อมูลของประชาชน	3.31	0.94	400
ความสลับซับซ้อนของกระบวนการ	3.66	0.82	400
แรงจูงใจในการมีส่วนร่วม	3.35	0.85	400
บทบาทที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชน	3.76	0.87	400
เวลาในการมีส่วนร่วม	3.23	0.90	400
การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	3.24	0.96	400

ข้อมูลในตารางแสดงให้เห็นว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลกระทบที่ท้องถิ่นมีต่อประชาชน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ ความสลับซับซ้อนของกระบวนการ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.82) และปัจจัยภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เวลาในการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.96)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิจัยเชิงปริมาณสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ (Multiple Linear Regression Analysis) และได้จัดกระทำตัวแปร ดังนี้

1) กำหนดรหัสตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ โดยทุกตัวแปรเป็นตัวแปรระดับช่วงมาตรา (Interval Scale) จึงกำหนดรหัสเพื่อวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 4.5 การกำหนดรหัสตัวแปร

ชื่อตัวแปร	รหัส
ตัวแปรทางวัฒนธรรม	
ระยะห่างของอำนาจ	X11
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	X12
การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล	X13
การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแรงและการแข่งขัน	X14
การเคารพในอาวุโส	X15
การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง	X16
ความผูกพันต่อท้องถิ่น	X17
ความต้องการมีอิทธิพล	X18
ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน	X19
ตัวแปรทางการบริหาร	
ความเป็นประชาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	X21
ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง	X22
ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	X23
ระบบสารสนเทศ	X24
ตัวแปรภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
การสื่อสารกับประชาชน	X31
การรับรู้ข้อมูลของประชาชน	X32
ความสลับซับซ้อนของกระบวนการ	X33
แรงจูงใจในการมีส่วนร่วม	X34
บทบาทที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชน	X35
เวลาในการมีส่วนร่วม	X36
การส่งเสริมการมีส่วนร่วม	X37
ตัวแปรการมีส่วนร่วม	
ความถี่ของการมีส่วนร่วม	Y1
ประโยชน์จากการมีส่วนร่วม	Y2
รูปแบบในการมีส่วนร่วม	Y3
กระบวนการที่มีส่วนร่วม	Y4
ภาพรวมของการมีส่วนร่วม	Y

2) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Coefficients) ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ได้ผลดังตาราง





GRAD VRU

จากตารางทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดด้วยตัวเอง พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันเกิน 0.75 ดังนั้น จึงเป็นไปได้ที่จะนำปัจจัยเหล่านี้ไปวิเคราะห์ในฐานะที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

3) ทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตามของการวิจัย 5 ตัวแปร คือ ความถี่ของการมีส่วนร่วม ผลกระทบของการมีส่วนร่วม รูปแบบการมีส่วนร่วม กระบวนการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมในภาพรวม โดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบ Stepwise ผลการวิเคราะห์เป็น ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในด้านความถี่ของการมีส่วนร่วม

ลำดับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.259	0.172		-1.507	0.133
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ	0.351	0.049	0.310	7.211	0.000
ความต้องการมีอิทธิพล	0.233	0.033	0.251	7.163	0.000
ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง	0.205	0.050	0.161	40.53	0.000
การรับรู้ข้อมูลของประชาชน	0.144	0.043	0.126	3.373	0.001
ระบบสารสนเทศ	0.140	0.050	0.112	2.813	0.005
การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล	-0.126	0.038	-0.113	3.292	0.001
การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแรงและการแข่งขัน	0.079	0.034	0.084	2.304	0.022
ค่าคงที่ = 2.845, S.E. = 0.66505, R = 0.790, R ² = 0.624, F = 113.371					

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ถูกนำเข้ามาในสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในด้านความถี่อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ ความต้องการมีอิทธิพล ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง การรับรู้ข้อมูลของประชาชน ระบบสารสนเทศ การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแรงและการแข่งขัน ตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วม ในด้านความถี่ของการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 62.4 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วม ในด้านความถี่ของการมีส่วนร่วม ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = X_{37}(0.351) + X_{18}(0.233) + X_{22}(0.205) + X_{32}(0.144) + X_{24}(0.140) - X_{13}(0.126) + X_{14}(0.079) - 0.259$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = X_{37}(0.310) + X_{18}(0.251) + X_{22}(0.161) + X_{32}(0.126) + X_{24}(0.112) - X_{13}(0.113) + X_{14}(0.084)$$

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในด้านประโยชน์จากการมีส่วนร่วม

ลำตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.527	0.145		3.634	0.000
ความสามารถในการบริหาร การเปลี่ยนแปลง	0.213	0.048	0.218	4.459	0.000
ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน	0.088	0.043	0.095	2.044	0.041
ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย	0.242	0.046	0.238	5.275	0.000
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ	0.198	0.040	0.200	4.898	0.000
ความต้องการมีอิทธิพล	0.139	0.037	0.171	3.767	0.000
ความสลับซับซ้อนของกระบวนการ	-0.089	0.035	-0.077	-2.522	0.012
ความผูกพันต่อท้องถิ่น	0.064	0.031	0.075	2.094	0.037
ค่าคงที่ = 0.527, S.E. = 0.67227, R = 0.791, R ² = 0.626, F = 114.530					

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วม ในด้านความถี่อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน ความเป็นประชาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ ความต้องการมีอิทธิพล ความสลับซับซ้อนของกระบวนการ และความผูกพันต่อท้องถิ่น ตัวแปรเหล่านี้สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วม ในด้านประโยชน์จากการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 62.6 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วม ในด้านประโยชน์จากการมีส่วนร่วม ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = X_{23}(0.213) + X_{19}(0.088) + X_{21}(0.242) + X_{37}(0.139) + X_{18}(0.139) - X_{33}(0.089) + X_{17}(0.064) + 0.527$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = X_{23}(0.218) + X_{19}(0.095) + X_{21}(0.238) + X_{37}(0.200) + X_{18}(0.171) - X_{33}(0.077) + X_{17}(0.075)$$

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในด้านรูปแบบในการมีส่วนร่วม

ลำตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.133	0.141		0.942	0.347
ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	0.142	0.045	0.144	3.145	0.002
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ	0.244	0.041	0.243	5.995	0.000
ความต้องการมีอิทธิพล	0.178	0.035	0.215	5.130	0.000
ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย	0.138	0.046	0.134	2.997	0.003
การรับรู้ข้อมูลของประชาชน	0.109	0.035	0.107	3.136	0.002
ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน	0.120	0.038	0.128	3.198	0.001
ความสลับซับซ้อนของกระบวนการ	-0.081	0.033	-0.070	-2.455	0.014
ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง	0.097	0.043	0.086	2.236	0.026
ค่าคงที่ = 0.133, S.E. = 0.67743, R = 0.826, R ² = 0.683, F = 128.784					

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วม ในด้านรูปแบบการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสามารถในการบริหาร การเปลี่ยนแปลง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ ความต้องการมีอิทธิพล ภาวะผู้นำแบบ ประชาธิปไตย การรับรู้ข้อมูลของประชาชน ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน ความสลับซับซ้อนของ กระบวนการ และความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของการมีส่วนร่วม ในด้านรูปแบบของการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 68.3 ซึ่งสามารถเขียน เป็นสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วม ในด้านรูปแบบของการมีส่วนร่วม ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = X_{23}(0.142) + X_{37}(0.244) + X_{18}(0.178) + X_{21}(0.138) + X_{32}(0.109) - X_{19}(0.120) - X_{33}(0.081) + X_{22}(0.097) + 0.133$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = X_{23}(0.144) + X_{37}(0.243) + X_{18}(0.215) + X_{21}(0.134) + X_{32}(0.107) - X_{19}(0.128) - X_{33}(0.070) + X_{22}(0.086)$$

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ในด้านกระบวนการที่มีส่วนร่วม

ลำตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.212	0.163		-1.297	0.195
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ	0.307	0.046	0.281	6.666	0.000
ความต้องการมีอิทธิพล	0.199	0.039	0.222	5.056	0.000
ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง	0.202	0.047	0.164	4.311	0.000
การรับรู้ข้อมูลของประชาชน	0.163	0.040	0.147	4.111	0.000
ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน	0.093	0.044	0.091	2.136	0.033
ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	0.115	0.048	0.106	2.409	0.016
การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล	-0.063	0.031	-0.058	2.039	0.042
ค่าคงที่ = -0.212, S.E. = 0.62219, R = 0.804, R ² = 0.647, F = 125.196					

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วม ในด้านกระบวนการที่มีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ ความต้องการมีอิทธิพล ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง การรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และการให้ความสำคัญกับตัวบุคคล ตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วม ในด้านกระบวนการมีส่วนร่วมได้ร้อยละ 64.7 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วม ในด้านกระบวนการของการมีส่วนร่วม ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = X_{37}(0.307) + X_{18}(0.199) + X_{22}(0.202) + X_{32}(0.163) + X_{19}(0.093) + X_{23}(0.115) - X_{13}(0.063) - 0.212$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = X_{37}(0.281) + X_{18}(0.222) + X_{22}(0.164) + X_{32}(0.147) + X_{19}(0.091) + X_{23}(0.106) - X_{13}(0.058)$$

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมโดยรวม

ลำตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.021	0.139		0.148	0.883
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ	0.265	0.039	0.263	6.742	0.000
ความต้องการมีอิทธิพล	0.173	0.034	0.210	5.166	0.000
ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย	0.112	0.045	0.108	2.504	0.013
การรับรู้ข้อมูลของประชาชน	0.119	0.034	0.117	3.530	0.000
ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง	0.142	0.044	0.143	3.210	0.001
ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน	0.095	0.037	0.100	2.536	0.012
ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง	0.121	0.043	0.107	2.862	0.004
การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล	-0.061	0.026	-0.062	-2.345	0.019
ค่าคงที่ = -0.021, S.E. = 0.52923, R = 0.836, R ² = 0.699, F = 138.888					

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ถูกนำเข้าไปในสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ ความต้องการมีอิทธิพล ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย การรับรู้ข้อมูลของประชาชน ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง และการให้ความสำคัญกับตัวบุคคล ตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมโดยรวมได้ร้อยละ 69.9 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมโดยรวม ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = X_{37}(0.265) + X_{18}(0.173) + X_{21}(0.112) + X_{32}(0.119) + X_{23}(0.142) + X_{19}(0.095) + X_{22}(0.121) - X_{13}(0.061) + 0.212$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = X_{37}(0.263) + X_{18}(0.210) + X_{21}(0.108) + X_{32}(0.117) + X_{23}(0.143) + X_{19}(0.100) + X_{22}(0.107) - X_{13}(0.062)$$

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการวิเคราะห์ข้างต้นแล้ว มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

ประเด็นแรก คือ ในบรรดาปัจจัยและตัวแปรต่างๆ ที่วิเคราะห์ข้างต้น ตัวแปรส่วนใหญ่มีอิทธิพลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วม แต่มีตัวแปรสองตัวแปรที่มีลักษณะต่างจากตัวแปรอื่นๆ ในแง่ของอิทธิพลที่มีต่อการมีส่วนร่วม เพราะมีอิทธิพลในทางลบต่อการมีส่วนร่วม สองตัวแปรนั้น ได้แก่ ตัวแปรการให้ความสำคัญกับบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยทางวัฒนธรรม อีกตัวแปรหนึ่งคือ ความสลับซับซ้อนของกระบวนการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประเด็นที่สอง คือ หากพิจารณาเฉพาะปัจจัยทางวัฒนธรรมแล้วจะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมทางการเมือง (ซึ่งในการวิจัยนี้แยกเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อท้องถิ่น ความต้องการมีอิทธิพล และความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการมีส่วนร่วม มากกว่า

วัฒนธรรมโดยทั่วไปของสังคมอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งผลเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่าแนวคิดวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมของ แอลมอนต์ และเวอร์บา นั้นยังสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชนได้แม้ในปัจจุบัน

ประเด็นที่สาม คือ หากพิจารณาปัจจัยทางการบริหารแล้ว จะพบว่าความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารความขัดแย้ง และความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นตัวแปรที่ปรากฏอยู่ในรายการของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในเกือบทุกแง่มุม (ทั้งสองตัวแปรนี้มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมใน 3 แ่งมุม และมีผลต่อการมีส่วนร่วมโดยรวมเช่นเดียวกัน)

ประเด็นที่สี่ คือ หากพิจารณาภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว จะพบว่าตัวแปรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในทุกแง่มุม และมีผลต่อการมีส่วนร่วมโดยรวม ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลอย่างกว้างขวาง รองลงมาคือ ตัวแปรการรับรู้ข้อมูลของประชาชน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมใน 3 แ่งมุม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในส่วนนี้ ผู้เขียนจะนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ทั้งจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การนำเสนอในส่วนนี้จะถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ด้วยกัน ได้แก่ การนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นของหน่วยงานที่เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพแต่ละแห่ง การนำเสนอรายละเอียดจากการสัมภาษณ์แต่ละแห่ง การนำเสนอผลจากการสนทนากลุ่ม 3 ครั้ง และสรุปผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพ

4.2.1 ข้อมูลเบื้องต้นของหน่วยงานที่เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพแต่ละแห่ง

1) องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 2 มีนาคม 2538 ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอกระทุ่มแบนประมาณ 5 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากศูนย์กลางของจังหวัดสมุทรสาครประมาณ 9 กิโลเมตร เนื้อที่โดยประมาณ 15 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 11 หมู่ ลักษณะทางภูมิประเทศเป็นที่ดินนสายหลักผ่าน คือ ถนนสายเศรษฐกิจ 1 มีคลองทั้งหมด 22 คลอง คลองเหล่านี้นอกจากจะช่วยในการระบายน้ำแล้วบางคลองยังใช้เป็นเส้นทางคมนาคมด้วย คลองสำคัญในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่เชื่อมกับ คลองภาษีเจริญ ได้แก่ คลองกระทุ่ม จำนวนประชากรในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ 18,436 คน (เป็นเพศชาย 8,794 คน และเป็นเพศหญิง 9,642 คน)

ข้อมูลทางเศรษฐกิจรวบรวมไว้ว่าประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม (ร้อยละ 70) ทั้งนี้เนื่องจากในพื้นที่มีโรงงานอุตสาหกรรมมากถึง 180 แห่ง และประชาชนส่วนที่เหลือรองลงมาเป็นเกษตรกรและค้าขาย

ลักษณะทางสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ มีโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งของรัฐบาลและของเอกชนรวม 3 โรงเรียน โรงเรียนอนุบาล 1 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 แห่ง มีวัด 2 แห่ง ศาลเจ้า 1 แห่ง สาธารณูปโภคทางด้านสาธารณสุข ประกอบไปด้วยสถานีอนามัย 2 แห่ง

สถานพยาบาลเอกชน 4 แห่ง ร้ายขายยาแผนปัจจุบัน 5 แห่ง และศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน 11 แห่ง

2) เทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร

เทศบาลแห่งนี้ตั้งอยู่บริเวณฝั่งแม่น้ำท่าจีนใกล้ปากอ่าวไทยห่างจากชายฝั่งทะเลประมาณ 5 กิโลเมตร อยู่ภาคกลางตอนล่างทางทิศตะวันตกของไทย สภาพโดยทั่วไปเป็นชุมชนเมืองมีบ้านเรือน โรงงานอุตสาหกรรม และประชากรหนาแน่น ภูมิอากาศเป็นแบบฝนเมืองร้อนความชื้นในอากาศปริมาณฝนตกปานกลาง ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม จากนั้นจะเป็นฤดูฝนไปจนถึงเดือนตุลาคม

จำนวนประชากรของเทศบาลแห่งนี้ มีจำนวน 55,070 คน (เพศชาย 26,669 คน และเพศหญิง 28,401 คน) จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 17,156 ครัวเรือน แต่ประกอบไปด้วยประชากรแฝงหาเป็นผู้ใช้แรงงานในกิจการต่างๆ ทั้งที่เป็นชาวไทย และชาวต่างด้าวจำนวนมาก

องค์ประกอบทางด้านเศรษฐกิจในพื้นที่ของเทศบาลแห่งนี้ ประกอบไปด้วย 3 สาขา คือ อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และเกษตรกรรม ระบบเศรษฐกิจมีเสถียรภาพ อาชีพประมงเป็นอาชีพเด่น มีการพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัย และก่อให้เกิดอุตสาหกรรมต่อเนื่อง เช่น อุตสาหกรรมห้องเย็น อาหารกระป๋อง อาหารสัตว์ ซึ่งทำให้เป็นแหล่งจำหน่ายอาหารทะเลที่มีความสำคัญลำดับต้นๆ ของประเทศไทย

ผู้บริหารชุดปัจจุบันของเทศบาลแห่งนี้กำหนดวิสัยทัศน์การบริหารงานไว้ว่าจะทำให้เทศบาลแห่งนี้เป็นนครแห่งอาหารทะเล นำประปาคุณภาพ การศึกษาสู่มาตรฐานสากล เป็นเมืองสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ สังคมคุณธรรม เศรษฐกิจรุ่งเรือง ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพ การบริการสะดวกรวดเร็ว การบริหารจัดการเป็นเลิศ งานด้านการพัฒนาชุมชนของเทศบาลแห่งนี้ เทศบาลได้แบ่งชุมชนออกเป็นประมาณ 30 ชุมชน มีการเลือกคณะกรรมการชุมชน ชุมชนละ 9-15 คน เพื่อประสานงานการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับเทศบาล

3) องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้อยู่ในพื้นที่อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม ห่างจากตัวอำเภอบางเลนประมาณ 20 กิโลเมตรมีพื้นที่ทั้งสิ้นประมาณ 28,000 ไร่ หรือ ประมาณ 65 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ของตำบลนี้เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำ มีคลองสำคัญ 1 สาย ประชากรทั้งสิ้นประมาณ 4,500 คน (ชายประมาณ 2,200 คน และหญิงประมาณ 2,300 คน) รวมประมาณ 1,000 ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากร 71 คนต่อตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 10 หมู่บ้าน หมู่บ้านที่มีประชากรมากที่สุดมีประชากรประมาณ 600 คน ที่มีประชากรน้อยที่สุดมีประชากรประมาณ 200 คน ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการคมนาคม มีถนนหลวงตัดกลางตำบล เป็นเส้นทางเข้าสู่อำเภอบางเลน นอกจากนั้นเป็นถนนภายในหมู่บ้านเชื่อมถนนสายหลัก และสายรอง ด้านการสื่อสาร โทรคมนาคม มีโทรศัพท์สาธารณะ 10 แห่งและมีเสียงตามสายและหอกระจายข่าวครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ไฟฟ้าประปาเข้าถึงในทุกหมู่บ้าน สิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านกีฬาและนันทนาการ ประกอบไปด้วย สนามฟุตบอล 2 แห่ง ซึ่งเป็นของโรงเรียนในพื้นที่ 2 โรงเรียน กับสนามเด็กเล่น 2 แห่ง ในโรงเรียน 2 โรงเรียนเช่นกัน

สภาพทางเศรษฐกิจนั้น ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำไร่นา และทำสวน คิดเป็นร้อยละ 80 ของประชาชนทั้งหมดของตำบล นอกจากนั้นเป็นเกษตรกรทำปศุสัตว์ ทั้งเลี้ยงไก่ เป็ด ปลา และกุ้ง รองลงมาคืออุตสาหกรรม ซึ่งมีอุตสาหกรรมขนาดเล็ก 4 แห่ง อื่นๆ เป็นผู้ม้ออาชีพรับจ้าง ค้าขาย หรือรับราชการ และทำธุรกิจส่วนตัว รายได้เฉลี่ยของประชากร 21,000 บาทต่อปี

สภาพทางสังคม มีบริการด้านการศึกษาคือโรงเรียนระดับประถมศึกษา 2 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 แห่ง ด้านสาธารณสุข มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 แห่ง มีอาสาสมัครสาธารณสุขจำนวน 64 คน มีการรวมกลุ่มเพื่อทำงานเฉพาะด้านต่างๆ ของภาคประชาชน ทั้งทางด้านสวัสดิการชุมชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มพันธุ์ข้าว กลุ่มแกนนำอาสาพัฒนาตำบล ชมรมกีฬา และชมรมผู้สูงอายุ

จากการวิเคราะห์สภาพต่างๆ ของตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาว่า “ชุมชนเข้มแข็ง ปลอดภัยยาเสพติด เสริมสร้างคุณภาพชีวิต มุ่งเศรษฐกิจพอเพียง ร้อยเรียงวัฒนธรรม” และนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งมุ่งจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ด้านเศรษฐกิจ มุ่งรวมกลุ่มของเกษตรกรเพื่ออำนาจต่อรองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านพัฒนาสังคม มุ่งเน้นส่งเสริมการเล่นกีฬาและนันทนาการ บริการสาธารณสุขและการต่อต้านยาเสพติด ด้านสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว เน้นการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ด้านบริหารจัดการที่ดี เน้นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม และด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ เน้นการปรับปรุงเส้นทางการจราจร และการรักษาแหล่งน้ำทั้งเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร

4) เทศบาลในจังหวัดนครปฐม

เทศบาลแห่งนี้ได้รับการจัดตั้งให้เป็นเทศบาล เมื่อ พ.ศ. 2478 มีพื้นที่รับผิดชอบในปัจจุบันประมาณ 20 ตารางกิโลเมตร มีถนนทั้งสิ้น 171 สาย การใช้ที่ดินมีชุมชนเกาะกลุ่มหนาแน่น บริเวณที่เป็นเทศบาลตั้งแต่การก่อตั้งเดิม มีทั้งที่ดินที่เป็นย่านการค้า และที่เป็นย่านที่พักอาศัย มีแนวโน้มจะขยายตัวขึ้นไปทางทิศเหนือ ในพื้นที่ที่รับผิดชอบมีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา และโรงเรียนและศูนย์เด็กเล็กอีกจำนวนมาก นอกจากนี้ ยังมีสถานศึกษาที่ให้การศึกษา นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอีกด้วย ระบบสาธารณูปโภคนั้น ทางด้านการประปามีศักยภาพผลิตน้ำรองรับความต้องการได้เกือบ 30,000 ราย การไฟฟ้านั้น มีผู้ใช้ไฟฟ้าจำนวนประมาณ 80,000 ราย ด้านการสาธารณสุข มีโรงพยาบาลของรัฐ 1 แห่ง โรงพยาบาลของเอกชน 3 แห่ง ศูนย์บริการสาธารณสุข 2 แห่ง ด้านสิ่งแวดล้อมมีระบบบำบัดน้ำเสียที่สามารถรองรับน้ำเสียได้ 60,000 ลูกบาศก์เมตรต่อวัน

จำนวนประชากรของเทศบาลแห่งนี้มีประมาณ 80,000 คน เป็นชายประมาณ ร้อยละ 40 และเป็นหญิงประมาณร้อยละ 60 คิดเป็นครัวเรือนจำนวนประมาณ 35,000 ครัวเรือน เทศบาลได้แบ่งชุมชนในเขตเทศบาลออกเป็นชุมชนทั้งหมด ประมาณ 80 ชุมชน ประชากรส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 21-60 ปี (คิดเป็นร้อยละ 58 ของประชากรทั้งหมด) นอกจากนี้ เนื่องจากเป็นเขตเมืองที่มีความเจริญสูง จึงมีประชากรแฝงอีกจำนวนมาก การบริหารงานที่ผ่านมาเทศบาลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทั้งในการการส่งเสริมอาชีพ การยกระดับชุมชนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

การฝึกอาชีพระยะสั้น กิจกรรมตามวันสำคัญและเทศกาลต่างๆ การจัดตั้งสายตรวจชุมชน เจ้าหน้าที่รักษาสิ่งแวดล้อมชุมชน ส่วนร่วมทางการด้านการบริหารนั้น มีการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนชุมชน การประชาคมแผนพัฒนาเทศบาลและแผนยุทธศาสตร์

นโยบายการบริหารเทศบาลแห่งนี้ประกอบไปด้วยนโยบาย 9 ด้าน ได้แก่ นโยบายการศึกษาซึ่งมุ่งพัฒนาการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งเสริมการเรียนรู้จากแหล่งที่หลากหลาย นโยบายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมซึ่งมุ่งพัฒนาบริการด้านสาธารณสุขและเน้นการบริการเชิงรุกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อม นโยบายสังคมและชุมชนมุ่งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น จัดประชุมตัวแทนของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ นโยบายความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินซึ่งมุ่งส่งเสริมความปลอดภัยผ่านระบบสายตรวจชุมชน นโยบายโครงสร้างพื้นฐาน การจราจร และภูมิทัศน์เมืองซึ่งมุ่งสร้างระบบสาธารณูปโภคแก้ปัญหาการจราจรปรับปรุงภูมิทัศน์เมืองให้เป็นระเบียบเรียบร้อย นโยบายการกีฬาซึ่งมุ่งส่งเสริมเจตคติต่อการเล่นกีฬาเพื่อส่งเสริมพละนาามัย พร้อมกับส่งเสริมความเป็นเลิศทางกีฬา นโยบายศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมมุ่งเน้นการทำงานบูรณาการ อนุรักษ์ เผยแพร่และพัฒนากิจการศาสนา พร้อมกับปลูกฝังให้เกิดความตระหนักในคุณค่าของความเป็นไทย นโยบายด้านการท่องเที่ยวมุ่งพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัด ให้บริการข้อมูลข่าวสารด้านการท่องเที่ยว ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน ทั้งหมดนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและการบริการประชาชนมุ่งพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการปรับทัศนคติและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการบริการประชาชน ตลอดจนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมของประชาชน

5) องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอไทรน้อยประมาณ 5 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 20 ตารางกิโลเมตร จากพื้นที่ประมาณ 15,000 ไร่ เป็นพื้นที่การเกษตรประมาณ 11,000 ไร่ ส่วนพื้นที่ที่เหลือเป็นที่อยู่อาศัย และโรงงานอุตสาหกรรม การปกครองแบ่งออกเป็น 8 หมู่บ้าน มีประชากรรวมประมาณ 5,000 คน เป็นเพศชายประมาณร้อยละ 48 และเป็นเพศหญิงร้อยละ 52 อัตราส่วนความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย 212 คน ต่อตารางกิโลเมตร อาชีพของประชาชนอันดับแรกคือการเพาะปลูก พืชที่ปลูกมากที่สุดคือข้าว รองลงมาคือไม้ผลและผักต่างๆ อาชีพรองลงมาคือ การเลี้ยงสัตว์ (เช่น เป็ด ไก่ ปลาน้ำจืด เป็นต้น) และที่น้อยที่สุดคืออาชีพอุตสาหกรรม ซึ่งมีโรงงานขนาดกลางและขนาดเล็กประมาณ 20 โรงงาน

การพัฒนาของตำบลนี้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านสังคม การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม การกำหนดทิศทางการพัฒนาตำบลจำเป็นต้องคำนึงถึงสถานะแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ เพราะการพัฒนาที่ผ่านมาได้ส่งผลถึงความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ดีขึ้น ขณะเดียวกันทรัพยากรธรรมชาติได้ถูกทำลายลงไปจำนวนมากและมีปัญหาสิ่งแวดล้อมทวีความรุนแรงขึ้น ตามลำดับ ตำบลขุนศรี จึงได้ทำการประเมินโอกาสและศักยภาพการพัฒนา รวมทั้งอุปสรรคต่างๆ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาตำบลในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าให้ชัดเจน สรุปผลการประเมินได้ เป็นโอกาสและศักยภาพการพัฒนาเกี่ยวกับสภาพภูมิศาสตร์ของตำบล ซึ่งเป็นที่ราบลุ่มมีคลองกระจายครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล เหมาะแก่การปลูกข้าวและสวนผักผลไม้ รวมทั้งการเลี้ยงปลา เลี้ยงสัตว์

การคมนาคมสะดวกเพราะอยู่ไม่ห่างตัวอำเภอ สภาพแวดล้อมอยู่ในสภาพดี ราคาที่ดินยังไม่แพงมาก จึงมีแนวโน้มที่จะมีประชาชนเข้ามาอยู่อาศัยกันมากขึ้น จำเป็นต้องพัฒนาสาธารณูปโภค และสาธารณูปการมารองรับ นอกจากนี้ ศักยภาพทางด้านวัฒนธรรมและชุมชน ตำบลแห่งนี้มีสภาพเป็นชนบทอยู่มาก ประกอบกับการมีวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามที่สืบสานต่อกันมา เช่น ประเพณีชาวมอญ เป็นต้น สังคมจึงรวมตัวเป็นปึกแผ่นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสูง

ในด้านข้อจำกัดของการพัฒนานั้น มีปัญหาทางด้านสังคมที่มีความเป็นเมือง ทำให้ขาดความร่วมมือในการพัฒนา ประชากรส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ขาดแคลนที่อยู่อาศัย ขาดแคลนงานด้านอุตสาหกรรม ด้านสภาพแวดล้อมมีปัญหาผักตบชวาเกิดขวางการจราจร และคลองต่างๆ มีสภาพตื้นเขิน

จากศักยภาพและและข้อจำกัดข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ กำหนดทิศทางการพัฒนาตำบลในระยะยาวเป็นวิสัยทัศน์ว่า “อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมประเพณีวัฒนธรรม คุณภาพคู่คุณธรรม นำการเมือง เศรษฐกิจรุ่งเรือง ประชาชนร่วมใจ และกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาไว้ 4 ประการ คือ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่มีรายได้ในระดับมาตรฐาน โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคทั่วถึงทุกหมู่บ้าน รักษาทรัพยากรธรรมชาติและกำหนดวางแผนผังโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจสาธารณูปโภคและการวางผังด้านโครงสร้างสร้างตำบล/หมู่บ้าน

6) องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้อยู่ในอำเภอคลองหลวง โดยห่างจากที่ว่าการอำเภอคลองหลวงประมาณ 2 กิโลเมตร มีพื้นที่รวมประมาณ 50 ตารางกิโลเมตร ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อปี พ.ศ. 2538 สภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม มีระบบคลองส่งน้ำและประตูระบายน้ำเพื่อจ่ายน้ำ สภาพเศรษฐกิจหลังจากจากวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 มีการปิดโรงงานหลายแห่ง หยุตกิจการก่อสร้างบ้านจัดสรร อัตราการจ้างงานต่ำลง ประชาชนหันมาประกอบอาชีพค้าขายมากขึ้น แต่หลังจากนั้นสภาพเศรษฐกิจดีขึ้น สภาพเศรษฐกิจของตำบลก็ดีขึ้นโดยลำดับ และมีความเข้มแข็ง ประชาชนส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนแห่งนี้ ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง รองลงมาคือเกษตรกร ค้าขาย การอุตสาหกรรม การบริการ การท่องเที่ยว และการปศุสัตว์

การคมนาคมขนส่งจากองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ใช้ถนนเป็นสำคัญ มีเส้นทางเชื่อมต่อไปสู่สถานที่สำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นถนนวงแหวนตะวันออก สนามบินสุวรรณภูมิ และสนามบินดอนเมือง สาธารณูปโภคด้านไฟฟ้าและการประปา มีไฟฟ้าและน้ำประปาให้ประชาชนในทุกครัวเรือน การใช้ที่ดินในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เพื่อการอยู่อาศัย ประกอบไปด้วยหมู่บ้านขนาดใหญ่อย่างหมู่บ้านเอื้ออาทร หมู่บ้านพฤษภา

ทางด้านสภาพสังคมนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้มีประชากรประมาณ 25,000 คน เป็นชายและหญิงจำนวนใกล้เคียงกัน บริการด้านการศึกษาในพื้นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 แห่ง และโรงเรียนประถมศึกษา 4 แห่ง บริการด้านสาธารณสุขมีศูนย์บริการสาธารณสุข 2 แห่ง สถานีอนามัยประจำตำบล 2 แห่ง สถานพยาบาลเอกชน 10 แห่ง และร้านขายยาแผนปัจจุบัน 20 แห่ง

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ได้มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ตามที่กฎหมายบัญญัติอย่างครบถ้วน ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับการเมืองในท้องถิ่น ดังจะเห็นได้จากการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ซึ่งเคยมีผู้มาใช้สิทธิถึงร้อยละ 85 อย่างไรก็ตาม การใช้สิทธิเลือกตั้งของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ก็ประสบกับปัญหาอุปสรรคเช่นกัน กล่าวคือ จากปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน ทำให้ประชาชนบางส่วนเกิดความเบื่อหน่ายไม่ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง และยังมีปัญหาในด้านการประชาสัมพันธ์ เนื่องจากยังมีงบประมาณที่เพียงพอในการประชาสัมพันธ์ และประชาชนยังไม่เข้าใจในอำนาจหน้าที่ของตนเองในการใช้สิทธิ

7) เทศบาลในจังหวัดปทุมธานี

เทศบาลแห่งนี้จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกา ในปี 2539 มีพื้นที่ประมาณ 60 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วยชุมชนประมาณ 30 ชุมชน สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม อาชีพของประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม แต่ในปัจจุบันพื้นที่เดิมที่เคยเป็นการเกษตรค่อยๆ เปลี่ยนแปลงเป็นพื้นที่อยู่อาศัยของประชาชน และโรงงานอุตสาหกรรม สภาพส่วนใหญ่เป็นชุมชนที่มีประชากรอาศัยอยู่ค่อนข้างหนาแน่น มีการขยายตัวอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ต่อมาเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2544 ได้มีการยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองจนถึงปัจจุบัน

ประชากรของเทศบาลแห่งนี้มีประมาณ 70,000 คน เป็นเพศชายร้อยละ 40 และเพศหญิงร้อยละ 60 นอกจากนี้ยังมีประชากรแฝงอีกจำนวนมาก เนื่องจากมีย่านการค้า และสถานประกอบการจำนวนมากในพื้นที่ การบริการสาธารณสุขในพื้นที่ มีสถานพยาบาลทั้งของรัฐและเอกชน โรงพยาบาลของรัฐ 1 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 2 แห่ง โรงพยาบาลเอกชน 1 แห่ง คลินิก 34 แห่ง และศูนย์พัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน 1 แห่ง

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเทศบาลแห่งนี้มีคลองส่งน้ำของชลประทาน 2 คลอง ทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลมีน้ำใช้สำหรับอุปโภคบริโภค และทำการเกษตรอย่างพอเพียง แต่ปัญหาอยู่ที่สภาพแวดล้อมที่อยู่ในสภาพที่ทรุดโทรม เนื่องมาจากการขยายตัวของชุมชนและโรงงานอุตสาหกรรม

ผู้บริหารของเทศบาลแห่งนี้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในยุทธศาสตร์ต่างๆ 8 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การจัดระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐานให้มีคุณภาพและเพียงพอ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมถนน ทางเดินเท้า ท่อระบายน้ำ สะพาน เชื้อนกันดิน ติดตั้งและปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะให้มีแสงสว่างเพียงพอ จัดระบบจราจร ปรับปรุงเครื่องหมายจราจร ป้ายบอกทาง พัฒนาระบบการผลิตและการให้บริการประปาในเขตเทศบาล ต่อมาเป็นยุทธศาสตร์การจัดการด้านกายภาพของเมืองที่เป็นระเบียบเรียบร้อยและสวยงาม เทศบาลได้รณรงค์ปลูกจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดบริเวณที่อยู่อาศัยและรณรงค์ส่งเสริมการป้องกันและแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยการขยายโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนทั้งในและนอกระบบ ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 4 การดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เทศบาลได้จัดโครงการอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติงานในเขตเทศบาล ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาสังคม ชุมชนและครอบครัว เทศบาลได้จัดบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน มีการดูแลมารดาหลังคลอด ส่งเสริมให้มารดาเลี้ยงทารกด้วยนม

ตนเอง จัดสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมกีฬาแก่เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป อีกทั้งพัฒนาการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน โดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีมาตรฐานและคุณภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพแก่ชุมชน จัดโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการฝึกอาชีพแก่ชุมชน สร้างการมีส่วนร่วมและเครือข่ายในการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เทศบาลได้รณรงค์เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนการเปิดเวทีประชาคมเมือง และยุทธศาสตร์ที่ 8 การเพิ่มศักยภาพในการบริการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงสถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ในงานของเทศบาลพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

8) เทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ

เทศบาลแห่งนี้มีพื้นที่ประมาณ 60 ตารางกิโลเมตร มีลักษณะพื้นที่เป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้าติดชายฝั่งทะเลด้านตะวันออก มีถนนสุขุมวิทและคลองชลประทานผ่านกลางตลอดพื้นที่ มีสภาพทางสังคมเป็นย่านชุมชนเมืองมีโรงงานอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก มีการขยายตัวทางด้านธุรกิจต่างๆ เช่น โรงงาน ร้านอาหาร รวมถึงสถานประกอบการอื่นๆ ตลอดจนมีการเพิ่มขึ้นของประชากรในลักษณะของประชากรแฝงจำนวนมาก เพราะเป็นเขตอุตสาหกรรม จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้นประมาณ 90,000 คน เพศชายคิดเป็นประมาณร้อยละ 45 เพศหญิงคิดเป็นประมาณร้อยละ 55 มีการแบ่งเขตที่อยู่อาศัยออกเป็นชุมชนต่างๆ จำนวน 46 ชุมชน ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดทั้งสิ้น 11 วัด มีประชาชนนับถือศาสนาอิสลามมีมัสยิด 1 แห่ง และมีประชาชนนับถือศาสนาคริสต์บางส่วน

การบริการด้านการศึกษาในพื้นที่เทศบาลแห่งนี้ มีสถานศึกษาในระบบโรงเรียนและนอกระบบ โดยการศึกษาในระบบโรงเรียนมีทั้งสิ้น 23 โรงเรียน ส่วนการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีทั้งการสอนด้านวิชาชีพ และการศึกษาผู้ใหญ่ ทั้งนี้การให้บริการด้านการศึกษาในปัจจุบันนับว่ามีเพียงพอ นอกจากนั้นในระดับอาชีวศึกษา ปัจจุบันมีโรงเรียนชานเทคโนโลยี และโรงเรียนเทคนิคสมุทรปราการ เปิดสอนทั้งในสาขาช่างอุตสาหกรรม ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และสาขาการบริหารธุรกิจ การโรงแรม เป็นต้น ทั้งนี้นับได้ว่าการศึกษาในสถาบันเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาเทศบาลในอนาคตได้เป็นอย่างดี โดยนอกจากจะรองรับการศึกษาพื้นฐานและวิชาชีพแล้วยังสอดคล้องกับการพัฒนาด้านการค้า/การบริการที่จะเกิดขึ้นในท้องถิ่นต่อไป

ทางด้านการสาธารณสุขนั้น จากการที่พื้นที่เทศบาลมีการเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้มีผลกระทบต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมและประชากร โดยเฉพาะทำให้สภาวะสุขภาพอนามัยของประชากรเปลี่ยนไป แม้ว่าจะมีการขยายการบริการสาธารณสุขภายในพื้นที่เขต เทศบาล ซึ่งมีทั้งสถานพยาบาลของรัฐและเอกชนหลายแห่ง แต่เนื่องจากความต้องการใช้บริการของประชากรมีมาก เพราะมีแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและสถานประกอบการต่างๆ เป็นจำนวนมากที่ต้องการตรวจรักษาสุขภาพอนามัยอยู่เสมอ ในปัจจุบันการให้บริการด้านสาธารณสุขนับว่ายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

เศรษฐกิจของเทศบาลแบ่งเป็น 3 สาขาหลัก คือ สาขาอุตสาหกรรม สาขาเกษตรกรรม และสาขาการค้าและการบริการ ที่ผ่านมาโครงสร้างเศรษฐกิจได้ปรับตัวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจนานาชาติมากขึ้น ทั้งนี้เกิดจากปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ การขยายตัวของการลงทุน การส่งออก และการท่องเที่ยว เป็นต้น สาขาอุตสาหกรรม ได้แก่ อุตสาหกรรมก่อสร้าง ไฟฟ้า ประปา สาขาเกษตรกรรม ได้แก่ การกสิกรรม การประมง การบริการทางการเกษตร การแปรรูปสินค้าเกษตร สาขาการค้าและการบริการ ได้แก่ การคมนาคมขนส่ง การค้าส่งและค้าปลีก ธนาคารอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่อาศัย การบริหารราชการและการบริการ โครงสร้างเศรษฐกิจของเทศบาลมีลักษณะที่เหมือนกับโครงสร้างเศรษฐกิจของจังหวัดสมุทรปราการ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาคอุตสาหกรรมมีการเติบโตในอัตราส่วนเพิ่มขึ้น ในขณะที่ภาคเกษตรมีอัตราส่วนลดลง ประชาชนในเทศบาล แต่เดิมส่วนใหญ่ทำนาข้าว ทำการประมง แต่ในปัจจุบันได้ประกอบอาชีพเลี้ยงปลา ทั้งนี้เพราะการทำนาข้าวไม่ได้ผล เนื่องจากมีศัตรูข้าวมารบกวนมากและเก็บเกี่ยวได้เพียงฤดูเดียว จึงเปลี่ยนมาเลี้ยงปลาและเลี้ยงกุ้ง ซึ่งได้ผลและแน่นอนกว่า นอกจากนั้นฝั่งทะเลน้ำเค็ม ราษฎรยังสามารถประกอบอาชีพการประมง จับกุ้ง จับปลาในทะเล ทำกะปิ น้ำปลา ออกจำหน่ายเป็นอาชีพเสริมเมื่อรัฐบาลได้กำหนดให้พื้นที่บริเวณเขตเทศบาล ตามแนวถนนสุขุมวิทเป็นเขตย่านอุตสาหกรรมและมีโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้น ราษฎรจึงหันมาประกอบอาชีพตามโรงงาน จึงทำให้ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง ค่าขายและอื่นๆ

4.2.2 รายละเอียดจากการสัมภาษณ์แต่ละแห่ง

การวิจัยเชิงคุณภาพในการวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนได้ดำเนินการผ่านการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่เป็นผู้บริหารซึ่งมีที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกเทศมนตรี เป็นต้น และบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการประจำ ประเด็นการสัมภาษณ์แยกได้เป็น 3 ประเด็น ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นๆ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นๆ และแนวทางที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม รวมถึงรายละเอียดอื่นๆ ที่ผู้เขียนเห็นว่าน่าสนใจที่ถามเพิ่มเติมขณะที่สัมภาษณ์ โดยหลังจากการสัมภาษณ์ผู้เขียนได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปเปรียบเทียบตามกรอบแนวคิดของการวิจัยว่าปัจจัยที่ระบุไว้ในกรอบแนวคิดของการวิจัย มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมดังที่คาดการณ์ไว้หรือไม่ และมีผลอย่างไร ตลอดจนมีปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถส่งผลต่อการมีส่วนร่วมได้หรือไม่ ซึ่งในส่วนนี้จะนำเสนอตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร

การสัมภาษณ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาครแห่งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหาร การสัมภาษณ์เริ่มจากการสอบถามข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลเบื้องต้นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้มีประชากรประมาณ 19,000 คน และมีประชากรแฝงจำนวนมาก เนื่องจากเป็นเขตที่มีสถานประกอบการอยู่พอสมควร ประเด็นการสัมภาษณ์ต่อมาอยู่ที่เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์อธิบายให้ฟังว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนี้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมหลักคือการร่วมทำประชาคมเพื่อทำ

แผนพัฒนา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้จะเวียนไปทำประชาคมที่ละหมู่บ้านครบทั้ง 11 หมู่ โดยการทำแผนที่ว่านี้จะเริ่มดำเนินการตั้งแต่ประมาณช่วงเดือนมิถุนายนของทุกๆ ปี

วิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ใช้เพื่อรวมให้ประชาชนเข้าร่วมในการประชาคมคือ การฝากข่าวกระจายไปกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจากแต่ละหมู่ และกระจายไปกับผู้ใหญ่บ้าน ประชาชนก็จะทราบถึงกำหนดการทำประชาคมเพื่อที่จะได้เตรียมตัวมาร่วมในการทำประชาคม ส่วนใหญ่เวลาที่จะนัดหมายประชาชนมาทำประชาคมก็จะเป็นเวลาเย็น หลังเลิกงาน เพราะต้องการให้ประชาชนเข้าร่วมได้มาก เหตุที่เวลานี้เป็นเวลาที่ประชาชนเข้าร่วมได้มากนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าน่าจะเป็นเพราะประชาชนส่วนใหญ่ทำงานบริษัท เลิกงานในเวลาเย็น การทำประชาคมแต่ละครั้งจะใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง

เมื่อสอบถามถึงลักษณะของประชาชนที่มีส่วนร่วมว่ามีลักษณะเฉพาะอย่างไร โดยเริ่มจากการสอบถามช่วงอายุของประชาชนที่เข้าร่วมในการทำประชาคม ผู้ให้สัมภาษณ์มีข้อสังเกตว่าส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่อายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ส่วนเด็กและเยาวชนที่มีอายุน้อยกว่านั้นจะมีส่วนร่วมน้อยเพราะความเคยชินกับการใช้ชีวิตในเมือง ไม่มีความคาดหวังอะไรจากการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากนัก ในเรื่องเยาวชนกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นและข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า วัฒนธรรมของคน Gen X นั้น เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะที่ไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องส่วนรวม จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่จะพบเห็นเด็กและเยาวชนมีส่วนร่วมในการทำประชาคม

โดยทั่วไปเมื่อทำประชาคมในหมู่ใด ก็จะมีประชาชนมาร่วมประมาณ 40-50 คน แต่ละครอบครัวจะมีสมาชิกมา 1 คน หรืออาจมากกว่านั้นเล็กน้อย ผู้ที่มาเข้าร่วมก็จะเป็นคนกลุ่มเดิม และมีข้อสังเกตว่าส่วนใหญ่จะเป็นญาติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือผู้นำชุมชนรูปแบบอื่นๆ แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ก็มองว่าไม่ได้เสียหายอะไร เพราะโดยธรรมชาติของแต่ละหมู่ ประชาชนก็จะเป็นเครือญาติกันเสียเป็นส่วนใหญ่อยู่แล้ว แม้จะมีประชาชนมาจำนวนน้อยแต่ก็รับทราบข้อมูลกันดีทั่วถึง และโดยปกติก็ไม่ได้จะมีความขัดแย้งอะไรในหมู่เดียวกัน นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ยังได้แสดงความคิดเห็นอีกว่าวิธีการทำประชาคมเช่นนี้ ไม่สามารถใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเมืองที่ความเจริญมากๆ ไม่ได้

นอกเหนือไปจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ประชาชนยังมีส่วนในการตรวจการจ้าง ซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดว่าต้องมีประชาชน 2 คนเป็นผู้ตรวจ และอีกอย่างหนึ่งที่ประชาชนสามารถเข้าร่วมได้คือการเข้ารับฟังการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งโดยปกติแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะเชิญฝ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมรับฟังด้วย

ประเด็นต่อมาที่ผู้เขียนสัมภาษณ์คือปัจจัยที่ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่ามิอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นว่าสิ่งสำคัญประการแรกคือ ความผูกพันที่มีต่อท้องถิ่น เพราะสังเกตได้ว่าผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ที่ตำบลนี้ ประการต่อมาคือความเชื่อมั่นในผลของการมีส่วนร่วม ที่ยังมีมากก็ยิ่งจะทำให้มีส่วนร่วมมากขึ้น ส่วนสิ่งที่ยังเกี่ยวกับการทำงานของนายกและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลประกอบไปด้วยทำที่ที่แสดงออกว่ายินดีรับฟังประชาชนถ้าประชาชนเห็นว่าสิ่งที่ตนเองเรียกร้องไม่ได้รับความสนใจก็จะความร่วมมือที่เคยมีลงไป

ซึ่งเรื่องนี้เชื่อมโยงไปถึงความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง เพราะถ้าหากประชาชนเห็นว่าสิ่งที่ตนเองไม่ได้รับการตอบสนอง แต่ยังได้รับคำชี้แจงถึงเหตุผลที่เป็นที่เข้าใจได้ (กล่าวคือ มีความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง) ก็น่าจะได้รับความร่วมมือในเรื่องอื่นๆ จากประชาชนต่อไปได้

ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผล ก็คือความเจริญของพื้นที่ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าเมื่อความเจริญมากขึ้น (ซึ่งมีแนวโน้มจะเป็นเช่นนั้น เพราะพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ยังไม่ไกลนักจากแหล่งธุรกิจขนาดใหญ่ของจังหวัด) การมีส่วนร่วมจะน้อยลง องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้ความพยายามมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่เป็นในปัจจุบัน แต่ปัจจัยแวดล้อมที่ไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมคือขนาดของพื้นที่ เพราะการมีส่วนร่วมโดยปกติขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ จะเกิดขึ้นในพื้นที่แต่ละหมู่ เพราะจะมีตัวแทนจากองค์การบริหารส่วนตำบลลงพื้นที่ไปร่วมทำประชาคมของประชาชน

2) เทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร

เมื่อเริ่มสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านที่หนึ่งในการสัมภาษณ์ที่เทศบาลในจังหวัดสมุทรสาคร ผู้เขียนได้สอบถามถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ของเทศบาลแห่งนี้ ว่าประชาชนได้มีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของเทศบาลอย่างไรบ้าง คำตอบที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งให้ก็กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในลักษณะการทำประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาชุมชน ซึ่งผู้เขียนก็ได้สัมภาษณ์ต่อไปว่านอกจากการมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาชุมชนแล้ว ประชาชนของเทศบาลสามารถมีส่วนร่วมกับขั้นตอนอื่น เช่น การเข้ามาเป็นกรรมการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างของเทศบาล ว่าหลังจากที่เทศบาลอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้างและได้มีการดำเนินการโดยผู้รับเหมาแล้ว ประชาชนที่เข้ามาเป็นกรรมการตรวจรับก็ได้ทำหน้าที่เป็นกรรมการตรวจรับ เพื่อติดตามการทำงานของเทศบาลว่าการก่อสร้างนั้นเป็นไปตามข้อกำหนดในสัญญาว่าจ้างหรือไม่

จากนั้นผู้เขียนได้ถามถึงวิธีการที่จะทำประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาชุมชน ว่าทำอย่างไร มีการลงไปพบปะกับประชาชนชุมชนต่างๆ อย่างไร ทำให้ได้คำตอบว่า ในการทำประชาคมนั้น ผู้รับผิดชอบในการจัดทำจะลงไปตามชุมชนต่างๆ ในเขตเทศบาล เวียนไปทุกๆ ชุมชน จนกระทั่งครบทั้ง 32 ชุมชน เมื่อได้ทราบดังนี้ ผู้เขียนจึงได้สอบถามผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งต่อไปว่าในการทำประชาคมแต่ละครั้ง ประชาชนของชุมชนนั้น ให้ความสนใจเข้าร่วมในการทำประชาคมมากน้อยเพียงใด ซึ่งในเรื่องนี้ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งได้ให้ข้อมูลว่าประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี เพราะถือว่าเรื่องที่จะลงไปประชุมซักถามกันนั้นเป็นเรื่องของตนเอง ชุมชนของตนเอง ประชาชนในแต่ละชุมชนจะมาให้ความเห็นว่าต้องการให้มีการสร้างหรือพัฒนาอะไรในชุมชนของตนเอง ต้องการให้มีอะไรเพิ่มขึ้น เช่น ต้องการให้สร้างถนนเพิ่ม ต้องการให้สร้างสนามเด็กเล่น เป็นต้น เมื่อได้คำตอบเช่นนี้แล้วผู้เขียนจึงเห็นสมควรที่จะสอบถามต่อไปว่านอกจากเหตุผลว่าประชาชนเห็นว่าเป็นเรื่องผลประโยชน์ของตนเองแล้ว ยังมีเหตุผลอื่นอีกหรือไม่ที่ชักนำให้เข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งก็ได้อธิบายว่าบางครั้งก็เข้าร่วมเพราะเห็นว่าเป็นประโยชน์สาธารณะ ไม่ได้มุ่งหวังที่จะหาประโยชน์ส่วนตนเพียงอย่างเดียว

ประเด็นต่อมาที่ผู้เขียนสัมภาษณ์จะเกี่ยวข้องกับลักษณะของผู้ที่มีส่วนร่วมเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าผู้ที่มีส่วนร่วมนั้นมีลักษณะเฉพาะอย่างไรบ้าง โดยเริ่มจากการสอบถามว่าผู้ที่มีส่วนร่วมส่วนใหญ่อายุประมาณเท่าใด ซึ่งในเรื่องนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งให้ข้อมูลมาว่าส่วนใหญ่จะ

เป็นผู้ที่อายุระหว่าง 50-60 ปี แต่ก็มีแนวโน้มว่าจะมีผู้ที่มีอายุน้อยกว่านี้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ส่วนระดับการศึกษาของผู้ที่มีส่วนร่วม ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งให้ข้อมูลว่าส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ การศึกษาไม่สูงมาก เพราะคนอายุมากประมาณ 50-60 ปีนั้น เป็นคนรุ่นที่การศึกษายังไม่ค่อยทั่วถึง การศึกษาก็จะไม่เกินระดับปริญญาตรี แต่แนวโน้มที่กำลังเปลี่ยนไป กล่าวคือ จะมีวัยรุ่นที่มาพร้อมกับ ครอบครัวเพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นในการประชุมมากขึ้น และเท่าที่ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งทราบนั้น เรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานของเทศบาลนั้นก็เป็นเรื่องที่ทุกๆ คนในแต่ละครอบครัวพูดคุยกันภายใน ครอบครัวด้วย และผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งยังได้แนะนำอีกด้วยว่าผู้ให้สัมภาษณ์คนที่สองนั้นจะมี ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องการมีส่วนร่วมของคนช่วงอายุต่างๆ กันได้มากกว่า เนื่องจากเป็นผู้รับผิดชอบงาน ด้านสวัสดิการ เป็นหนึ่งในหลายๆ ฝ่ายที่ต้องลงพื้นที่พบปะประชาชนบ่อยครั้ง ซึ่งนอกจากฝ่ายสวัสดิการ แล้วยังมีฝ่ายสาธารณสุข

เมื่อผู้ให้สัมภาษณ์คนที่สองเข้ามาร่วมในการสัมภาษณ์ ผู้เขียนจึงได้ถามถึง ประเด็นใหญ่ประเด็นแรกของการสัมภาษณ์อีกครั้งว่าประชาชนในเขตของเทศบาลแห่งนี้มีส่วนร่วมใน การบริหารงานของเทศบาลอย่างไร มากน้อยเพียงใด ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้คำตอบว่าการบริหารงาน ของนายกเทศมนตรีคนปัจจุบันนี้ ประชาชนมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การทำโครงการ โดยจะมี ส่วนร่วมผ่านการประชุมที่จะกระทำกันทุกเดือนและทุกชุมชน ผู้เข้าร่วมประชุมมีทั้งตัวแทนภาคประชาชน และตัวแทนจากทุกชุมชน แต่ละพื้นที่มีการเลือกตั้งตัวแทน (นอกเหนือไปจากการมีตัวแทนแต่ละ ชุมชนเข้าไปในสภาเทศบาล) และตัวแทนเหล่านี้ นอกจากจะแสดงความคิดเห็นในการประชุมที่มี อย่างสม่ำเสมอแล้ว ยังทำหน้าที่เป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างเทศบาลกับประชาชนอีกด้วย จากนั้น ผู้ให้ สัมภาษณ์คนที่สองได้ขยายความต่อไปเพื่อให้ผู้เขียนเข้าใจเกี่ยวกับตัวแทนของชุมชนมากยิ่งขึ้นว่า ตัวแทนของชุมชนมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน ทำหน้าที่ควบคุมกำกับสมาชิกสภาเทศบาล หากเปรียบเทียบกันแล้ว ตัวแทนชุมชนนี้จะจะเป็นตัวแทนที่ใกล้ชิดประชาชนมากกว่า เพราะสมาชิกสภา เทศบาลนั้นเป็นตัวแทนของแต่ละเขตการเลือกตั้ง ซึ่งแต่ละเขตจะประกอบไปด้วยชุมชนมากกว่า 1 ชุมชน แต่ตัวแทนภาคประชาชนที่กล่าวถึงในที่นี้จะเป็นตัวแทนของแต่ละชุมชนโดยตรง

ลักษณะของการมีส่วนร่วมของชุมชนก็คือ การร่วมกันกำหนดแผนชุมชน เพื่อ นำแผนชุมชนนี้ไปเป็นผนวกรวมกันทุกชุมชนให้กลายเป็นแผนเทศบาล ซึ่งตามกฎหมายแล้ว แผนของ เทศบาลจะต้องประกอบไปด้วยแผนชุมชนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 แต่เดิมการร่วมเสนอแผนของ ประชาชนของเทศบาลก็จะมีแต่ข้อเรียกร้อง แต่ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ของเทศบาลเริ่มทำความเข้าใจกับ ประชาชนในแต่ละชุมชนมากขึ้น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมคิดตั้งแต่จุดอ่อน จุดแข็ง และโอกาสต่างๆ ของชุมชน หรือที่เรียกว่าการวิเคราะห์ SWOT นั่นเอง ดังนั้น ระบบการวางแผนในปัจจุบันจึงเป็นแบบ ที่ให้ชุมชนกำหนดแผนโดยเรียนรู้ด้วยตัวเอง เมื่อได้แผนแล้วก็จะเสนอมาให้นายกเทศมนตรีพิจารณา โดยนายกเทศมนตรีก็จะลงพื้นที่เพื่อร่วมประชุมด้วยทุกครั้ง

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่สองได้ขยายความต่อไปว่า ประชาชนในเทศบาลเป็นกำลัง สำคัญในการตรวจตราดูความเรียบร้อยของเรื่องต่างๆ ในเทศบาล โดยเฉพาะความเรียบร้อยของ สาธารณูปโภคของเทศบาล เมื่อประชาชนพบเห็นความบกพร่องในการจัดการสาธารณูปโภคก็จะแจ้ง เทศบาล หากไม่ได้รับการแก้ไขก็จะติดต่อสมาชิกสภา หรืออาจติดต่อไปที่นายกเทศมนตรีโดยตรง ผู้เขียนสอบถามต่อไปว่านอกจากการมีส่วนร่วมในติดตามตรวจสอบงานทางด้านสาธารณูปโภคของ

เทศบาลแล้ว ยังมีส่วนร่วมทางด้านใดได้อีก จึงได้คำตอบว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของเทศบาลด้วย กล่าวคือ จะเป็นผู้ตรวจสอบการซื้อการจ้างของเทศบาล

ส่วนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่สองให้ความเห็นว่าการประเมินผู้บริหารเทศบาลนั้นกระทำการผ่านการเลือกตั้ง กล่าวคือ หากประชาชนเห็นว่าผู้บริหารเทศบาลทำงานได้ดีผู้บริหารชุดนั้นก็ได้รับการเลือกตั้งในครั้งต่อไป นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่สองยังได้ขยายความต่อไปว่า ผู้ที่จะได้รับเลือกตั้งในเขตเทศบาลนี้ มักจะต้องเป็นผู้ที่เป็นผู้นำโดยธรรมชาติมาก่อนที่จะต้องมีการเลือกตั้ง กล่าวคือ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองมาก่อน และมักจะเป็นคนที่อยู่กับท้องถิ่นนั้นๆ มาเป็นเวลานานจึงจะเกิดการยอมรับเช่นนั้นได้ เพราะประชาชนในเขตเทศบาลนี้มีวุฒิภาวะ มีความพร้อมที่จะคัดเลือกตัวแทนของตนเองที่มีความตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่สองให้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของเทศบาลว่า เทศบาลแห่งนี้การประสานงานระหว่างนายกเทศมนตรีซึ่งเป็นฝ่ายบริหาร กับสภาเทศบาลซึ่งเป็นฝ่ายนิติบัญญัตินั้นเป็นไปอย่างราบรื่น ตัวนายกเทศมนตรีเอง ทำงานอย่างใกล้ชิดกับประชาชนอย่างทั่วถึง เยี่ยมเยียนประชาชนเป็นกิจวัตร เช่น ในทุกๆ เช้า นายกจะไปคอยดูแลการสัญจรไปมาระหว่างท่าเรือต่างๆ ในเขตเทศบาล เพื่อให้ผู้สัญจรไปมา โดยเฉพาะเด็กนักเรียนได้สัญจรไปมาอย่างสะดวกและปลอดภัย เป็นต้น และนายกเทศมนตรียังส่งเสริมโครงการที่เป็นประโยชน์กับประชาชนอย่างเห็นได้ชัด เช่น โครงการสร้างอาชีพ ที่เปิดช่องทางให้เด็กวัยรุ่นที่อยู่ในข่ายเสี่ยงที่จะข้องเกี่ยวกับยาเสพติด ได้มีงานทำหารรายได้ให้กับครอบครัว หรือโครงการค่ายเยาวชนที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในครอบครัวได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ภายในครอบครัวให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น เป็นต้น

การที่เทศบาลทำงานต่างๆ ได้อย่างราบรื่นและดูแลประชาชนได้อย่างทั่วถึงนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่สองให้ความเห็นว่าเป็นเพราะเครือข่ายภาคประชาชนของเทศบาลมีพื้นฐานที่ดีอยู่แล้วแต่เดิม กล่าวคือ เป็นชุมชนที่มีความผูกพัน มีความพร้อมที่จะร่วมมือกันดูแลท้องถิ่น และมีความสนใจเกี่ยวกับการเมืองในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ประกอบกับเทศบาลเองก็เปิดช่องทางที่จะให้ประชาชนติดต่อกับเทศบาลอย่างสะดวกที่สุด ทั้งสื่อที่ใช้มาแต่เดิม เช่น ป้ายประกาศ เป็นต้น เสริมด้วยการสื่อสารผ่านสื่อสมัยใหม่อย่าง LINE ทำให้ความคิดเห็น และข้อร้องเรียนต่างๆ ของประชาชนถูกส่งไปยังบุคลากรของเทศบาลในทุกระดับได้อย่างรวดเร็ว

เมื่อผู้ให้สัมภาษณ์คนที่สองเริ่มจะกล่าวถึงข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของประชาชนในเทศบาลที่น่าจะส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมเป็นอย่างดี (เช่น ความเป็นคนพื้นเพเดิม และการเป็นคนที่มีความสนใจเกี่ยวกับการเมืองท้องถิ่น ที่กล่าวถึงก่อนหน้านี้) จึงได้สอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะอื่นๆ ของประชาชนในเขตเทศบาลแห่งนี้ เพื่อที่จะนำไปสังเคราะห์ต่อไปว่า ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการมีความสนใจทางการเมืองท้องถิ่น ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์คนที่สองให้ข้อมูลว่าประชาชนในเขตเทศบาลนี้เป็นคนที่ย้ายถิ่นฐานมาจากชนบท ซึ่งอยู่รอบนอกตัวจังหวัด ซึ่งนิสัยใจคอของชาวชนบทจะเป็นคนที่ให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับเพื่อนบ้านมากกว่าคนที่เติบโตมาในสภาพแวดล้อมที่เป็นเมือง ดังนั้น ประชาชนในเขตเทศบาลจึงมีความพร้อมที่จะร่วมมือกันในการเมือง ทำให้เทศบาลไม่ต้องประสบกับความยากลำบากมากนักในการประสานความร่วมมือ ประกอบกับผู้บริหารเทศบาลเองได้แสดงออกอย่างชัดเจนให้ประชาชนเห็นว่าต้องการเปิดโอกาสให้

ประชาชนเข้ามาร่วมในการดำเนินงานของเทศบาล ทั้งการพบปะกับประชาชน และการจัดประชุม กรรมการชุมชน และกรรมการด้านอื่นๆ ที่ประกอบไปด้วยตัวแทนของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

หลังจากการสัมภาษณ์ครั้งนั้น ผู้วิจัยได้กลับไปสัมภาษณ์ผู้บริหารอีกท่านหนึ่งของเทศบาลแห่งนี้ประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย 4 ประเด็น คือ ลักษณะและสภาพการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยทางวัฒนธรรมกับการมีส่วนร่วม ปัจจัยทางการบริหารกับการมีส่วนร่วม และปัจจัยสภาพแวดล้อมกับการมีส่วนร่วม โดยในแต่ละประเด็นมีข้อสรุปสำคัญ ดังนี้

ลักษณะและสภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าเทศบาลแห่งนี้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการตลอด ทั้งในการร่วมวางแผนร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามตรวจสอบ และร่วมในการประเมินผลการทำงาน แต่หากเปรียบเทียบจำนวนคน จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการวางแผนจะมีผู้เข้าร่วมมากที่สุด ซึ่งเป็นเพราะลักษณะของการร่วมวางแผนสามารถที่จะเปิดกว้างเป็นเวทีสาธารณะ เช่นเวทีประชาคมได้ ส่วนการมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบนั้น ถูกจำกัดด้วยรูปแบบของการมีส่วนร่วม ว่าจะต้องมีการแต่งตั้งตัวแทนประชาชนเป็นผู้ตรวจรับงานต่างๆ (เช่น กรรมการตรวจรับในการก่อสร้าง) ดังนั้น จึงมีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้น้อยกว่า แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ก็ให้มุมมองว่า แม้ว่าประชาชนจำนวนมากจะไม่ได้เข้ามาเป็นกรรมการติดตามตรวจสอบได้ แต่เชื่อว่าประชาชนจำนวนไม่น้อยที่คอยจับตาดูการทำงานของเทศบาลอยู่อย่างใกล้ชิด

เรื่องปัจจัยทางวัฒนธรรมกับการมีส่วนร่วม ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมไม่ได้มีผลต่อการมีส่วนร่วม เพราะประชาชนส่วนใหญ่ในเทศบาลก็มีความคิด ความเชื่อไปในทางเดียวกัน แต่ก็ยังมีส่วนร่วมมากน้อยต่างกัน ดังนั้น จึงน่าจะเป็นเพราะปัจจัยอื่น โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีข้อสังเกตว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมนั้นมีผลต่อการมีส่วนร่วมมากที่สุด เพราะส่วนใหญ่เป็นปัจจัยเฉพาะของประชาชน เช่น เวลาที่มีให้กับการมีส่วนร่วม แรงจูงใจที่มีต่อการมีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งโดยรวมแล้วปัจจัยเฉพาะบุคคลมีส่วนอย่างมากต่อการมีส่วนร่วม

ส่วนปัจจัยทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าเทศบาลเอง มีนโยบายจัดการปัจจัยทางการบริหารให้เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนมาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงผู้บริหารได้อย่างสะดวก มีช่องทางให้ประชาชนสื่อสารความคิดหรือข้อมูลต่างๆ มาสู่เทศบาลอย่างหลากหลาย

3) องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

การสัมภาษณ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมนี้เป็นการสัมภาษณ์ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาพอสมควร โดยมีความคุ้นเคยกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่สมัยที่มีสภาตำบล ประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย 3 ส่วนด้วยกัน คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนที่เป็นอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อเริ่มสอบถามถึงการร่วมของประชาชน ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้คำตอบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งต้องทำอยู่แล้ว เนื่องจากการจัดสรรงบประมาณจะต้องเป็นไปตามแผน และการทำแผนก็จะต้องทำประชาคม สิ่งใดที่ไม่ได้ผ่านการทำประชาคม ก็ไม่อยู่ในแผน และไม่สามารถดำเนินการได้ หากเป็นสิ่งที่ต้องการจะทำเพราะมีความจำเป็นจริงๆ ก็จะต้องปรับเปลี่ยนแผนซึ่งทำได้ยากมาก มีขั้นตอนที่ยุงยากหลังจากที่ได้รับการอนุมัติจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วก็ยังต้องผ่านการพิจารณาของนายอำเภอ และองค์การบริหารส่วนจังหวัดอีกด้วย แต่ในสมัยที่องค์การบริหารส่วนตำบลโดยทั่วไปยังคงเป็นเพียงสภาตำบลนั้น การปรับเปลี่ยนแผนสามารถกระทำได้ง่ายกว่า เพราะทั้งหมดอยู่ภายในสภาตำบลเท่านั้น

ผู้ให้สัมภาษณ์อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดทำแผนตำบลว่า เริ่มจากการที่ผู้นำของแต่ละหมู่เข้าประชุมกัน โดยแกนหลักของแต่ละหมู่จะประกอบไปด้วย ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาในหมู่นั้น และอื่นๆ เช่น ผู้ได้รับการยอมรับนับถือในหมู่นั้น ประชาชนชาวบ้าน สารวัตร หรือแพทย์ เป็นต้น แกนหลักเหล่านี้จะประชุมกันโดยมีประชาชนทั่วไปในหมู่นั้นเข้าร่วมประชุมและออกความคิดเห็นด้วย เมื่อได้แผนของแต่ละหมู่แล้วจึงนำมาประกอบกันเข้าเป็นแผนของของตำบลภายหลัง

ผู้ให้สัมภาษณ์อธิบายรายละเอียดของการมีส่วนร่วมต่อไปว่าที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ ประชาชนมีส่วนร่วมทั้งในการวางแผนการดำเนินงานและการติดตามการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผนที่เห็นได้ชัดและเป็นปกติคือการทำประชาคมที่กล่าวถึงในตอนต้น ส่วนการมีส่วนร่วมในการติดตามนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีกรรมการติดตามประเมินผล โดยส่วนหนึ่งของกรรมการติดตามประเมินผลนี้จะเป็นตัวแทนจากประชาชนในเขต ดังนั้น การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนี้จึงไม่แตกต่างจากการตรวจสอบองค์กรภาครัฐอื่นๆ ซึ่งประชาชนจะมีส่วนในการประเมินผลอยู่แล้ว เช่น การประเมินส่วนราชการ การประเมินองค์กรอิสระในพื้นที่ของตนเอง เป็นต้น

การจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ก็จะมีประชาชนเป็นผู้ร่วมในการตรวจสอบด้วย ซึ่งลักษณะการตรวจสอบเช่นนี้มีอยู่ก่อนแล้ว แต่ในขณะนี้เรื่องนี้ถูกต่อยอดให้ทำอย่างจริงจังมากขึ้นตามหนังสือที่มาจากศูนย์ดำรงธรรม และหน่วยงานอื่นๆ ที่มีหน้าที่ส่งเสริมธรรมาภิบาล เมื่อผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงธรรมาภิบาลในแง่ของการตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้เขียนจึงได้สอบถามต่อไปว่าเพราะเหตุใดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมาภิบาล ซึ่งในเรื่องนี้ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าเป็นเพราะในขณะนี้ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นนำความเป็นธรรมาภิบาลมาเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาเงินค่าตอบแทนพิเศษ หรือโบนัสให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารอย่างมีธรรมาภิบาลนั้น ยังมีโอกาสได้รับงบประมาณพิเศษเพิ่มเติมจากการเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลเพื่อนำงบประมาณนั้นมาพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้มากขึ้น ซึ่งจำนวนเงินที่ได้เป็นรางวัลนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่แล้วอาจดูเป็นเงินจำนวนน้อย แต่สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กอย่าง

ที่นี้แล้วถือเป็นเงินเกือบร้อยละ 50 ของงบประมาณ หรืออย่างน้อยหากได้รางวัลระดับล่างๆ ก็คิดเป็นเกือบร้อยละ 20 ของงบประมาณประจำปี

เมื่อได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้แล้ว ผู้เขียนถึงได้เริ่มสอบถามถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความเห็นว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม คือ ความต้องการที่จะพัฒนาพื้นที่ของตนเอง ซึ่งแน่นอนว่าความรู้สึกเช่นนี้เกิดจากความผูกพัน ความรู้สึกว่าตำบลนี้เป็นเหมือนบ้านของตนเอง เมื่อผู้เขียนสอบถามต่อไปว่าส่วนใหญ่ประชาชนที่มีส่วนร่วม จะเป็นคนที่มีระดับการศึกษาสูงเพียงใด ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบว่าส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี แต่ในทางตรงกันข้าม ช่วงอายุของผู้ที่มีส่วนร่วมมักจะเป็นผู้ที่ย่างมาก กล่าวคือ ราวๆ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าที่วัยรุ่นมีส่วนร่วมน้อยนั้นน่าจะเป็นเพราะต้องเอาใจใส่เรื่องการเรียนมากกว่า

ช่วงเวลาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเลือกที่จะประชุมหรือทำประชาคมก็มีส่วนสำคัญ จากประสบการณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์แล้ว การเลือกช่วงเวลาเย็นๆ เป็นช่วงเวลาที่ได้รับความร่วมมือที่ดีที่สุด และผู้ที่มีส่วนร่วมส่วนใหญ่จะเป็นเกษตรกร หรือไม่ก็เป็นพ่อค้าฐานะปานกลาง ส่วนเจ้าของธุรกิจที่ฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้นมาอีกระดับหนึ่งนั้น จะให้ความร่วมมือน้อยกว่า โดยสาเหตุที่ไม่ให้ความร่วมมือนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าน่าจะเป็นเพราะงานเยอะ ไม่สามารถมาร่วมได้

การติดตามข่าวสารของประชาชนเป็นสิ่งที่มีส่วนกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมได้เช่นกัน เพราะที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ ประชาชนส่วนหนึ่งติดตามข่าวสารผ่าน LINE และประชาชนกลุ่มนี้ก็มักเป็นกลุ่มเดียวกับที่มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน โดยประเด็นที่ประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ให้ความสนใจติดตามอย่างใกล้ชิดเป็นพิเศษคือเรื่องเกี่ยวกับงบประมาณ ทั้งในแง่ของการจัดสรรงบประมาณให้กับเรื่องต่างๆ ซึ่งประชาชนจะเปรียบเทียบการจัดสรรงบประมาณว่าเป็นไปตามความจำเป็นเร่งด่วนหรือไม่ แต่ก็มีกรณีที่เรื่องการจัดสรรงบประมาณเป็นเรื่องที่มีรายละเอียดมาก จนกระทั่งประชาชนไม่สามารถเข้าใจได้ทั้งหมด เช่น การจัดสรรงบประมาณเรื่อง การสร้างถนน ซึ่งแหล่งที่มาของงบประมาณนั้นมาจากหลายที่ แต่ละที่มีเกณฑ์ในการอนุมัติโครงการก่อสร้างที่แตกต่างกัน เป็นต้น ประชาชนที่ไม่เข้าใจเหตุผลอย่างละเอียดเช่นนี้ก็จะรู้สึกไม่พอใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หรืออาจคิดไปถึงขั้นว่ามีเรื่องพรรคพวกเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ผู้ให้สัมภาษณ์ก็มีความเห็นว่า การที่ประชาชนเกิดความไม่พอใจนั้น ก็สามารถทำให้ประชาชนสนใจการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น ทำให้มีส่วนร่วมมากขึ้นได้ในอีกทางหนึ่ง

นอกจากการติดตามเรื่องงบประมาณแล้ว ประชาชนยังติดตามงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในแง่ของความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณ ในเรื่องความสนใจติดตามการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์มีข้อสังเกตเพิ่มเติมเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า ความสนใจของประชาชนจะอยู่กับเรื่องส่งผลกระทบต่อตนเอง กล่าวคือประชาชนที่มีส่วนร่วมจะมีส่วนร่วมในเรื่องที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับชุมชนของตนเอง แต่หากเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับตนเองแล้วความสนใจก็จะน้อยลง และในทำนองเดียวกัน ในการทำประชาคม ประชาชนจะให้ความร่วมมือมากถ้าหากในงานเดียวกันนั้นมีการลงพื้นที่ของหน่วยงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้บริการแก่ประชาชนไปพร้อมกันด้วย เช่น การบริการด้านสุขภาพของงานสาธารณสุข

เป็นต้น ซึ่งทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้เลือกที่จะลงพื้นที่ให้บริการพร้อมกับการทำประชาคมเสมอมา

เรื่องการสื่อสารข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลไปสู่ประชาชนนั้น มีการประชุมเป็นรายเดือนที่เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่ประชาชนจะได้รับทราบข้อมูลการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างมาก และเมื่อรับรู้ข้อมูลมากสิ่งที่เกิดขึ้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้คือ วิกฤติของการเกื้อหนุนกันระหว่างพฤติกรรมกรรมกรมีส่วนร่วมของประชาชนกับพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ เมื่อมีการรับรู้ข้อมูลมาก ก็จะติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิด การติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดนี้ นำไปสู่การตอบสนองขององค์การบริหารส่วนตำบลในรูปของการปฏิบัติตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด สิ่งใดที่ไม่ได้กำหนดไว้อย่างถูกต้องตามแผนก็จะไม่สามารถที่จะปฏิบัติได้ การตอบสนองเช่นนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบลก็จะกลับไปส่งผลให้ประชาชนหันมาให้ความสำคัญกับการติดตามการทำงาน และการมีส่วนร่วมในรูปแบบอื่นๆ มากยิ่งขึ้น เพราะประชาชนจะรู้ว่าหากไม่เข้าร่วมในการคิดและการวางแผนแล้ว ไม่มีทางที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างแน่นอน

ผู้เขียนได้สอบถามผู้ให้สัมภาษณ์ว่าการที่คนไทยเคาะพาวาโสนั้น ทำให้การมีส่วนร่วมน้อยกว่าที่ควรจะเป็นหรือไม่ ผู้ให้สัมภาษณ์ให้คำตอบในเรื่องนี้ว่า ในการประชุมกันนั้น ผู้เข้าร่วมประชุมทุกคน ไม่ได้คำนึงถึงอายุ หรืออาวาโส แต่ทุกคนรู้ว่าจะต้องพูดคุย ตกลงกันด้วยเหตุผล

ประเด็นสุดท้ายของการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้เขียนได้สอบถามผู้ให้สัมภาษณ์ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้มีวิธีการอย่างไรในการทำให้ประชาชนสนใจมีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความเห็นว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องแสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ก็ต่อเมื่อประชาชนคนนั้นหรือกลุ่มนั้นเข้ามามีส่วนร่วมอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามกฎกติกาของการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น หากประชาชนกลุ่มใดมีข้อเรียกร้องที่ไม่ได้ระบุอยู่ในแผน องค์การบริหารส่วนตำบลก็จะอธิบายให้เข้าใจว่า ไม่สามารถตอบสนองข้อเรียกร้องนั้นได้ หรือหากกระทำได้ก็จะต้องมีขั้นตอนที่ยูกยากกว่าความต้องการที่ถูกส่งมาอย่างถูกต้อง

4) เทศบาลในจังหวัดนครปฐม

การสัมภาษณ์ที่เทศบาลในจังหวัดนครปฐมนี้ แยกเป็น 2 ช่วง กล่าวคือ ในช่วงเช้าเป็นการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคมมีผู้ให้สัมภาษณ์ 1 ท่าน กับช่วงบ่ายที่สัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกองสาธารณสุข มีผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 2 ท่าน โดยกรอบในการสัมภาษณ์ช่วงเช้ากับช่วงบ่ายนั้นเหมือนกัน กล่าวคือ จะสัมภาษณ์ใน 3 ประเด็น คือ ลักษณะและสภาพของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของเทศบาลแห่งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และสุดท้ายเป็นเรื่องวิธีการที่เทศบาลใช้เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

ประเด็นแรกของการสัมภาษณ์ในช่วงเช้า เริ่มจากการที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงสภาพทางวัฒนธรรมของประชาชนในเทศบาล โดยประเด็นหลักอยู่ที่การเปรียบเทียบระหว่างสังคมในอดีตกับสังคมในปัจจุบัน ว่าความเป็นเมืองพุทธของชาวนครปฐมเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจน ความโอบอ้อมอารี ความผูกพันที่ประชาชนมีต่อกันนั้นมีมาก ซึ่งนั่นส่งผลดีต่อการทำงานของเทศบาลอย่างมาก เพราะสามารถแสวงหาความร่วมมือกับประชาชนได้อย่างไม่ยากนัก แต่เมื่อเทียบกับปัจจุบันความ

เจริญของเทศบาลมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความคิด จุดมุ่งหมายในชีวิตของประชาชนแตกต่างกันไปจากเดิม ทำให้ความร่วมมือระหว่างประชาชนกับเทศบาลน้อยลงไปอย่างเห็นได้ชัด ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ยกตัวอย่างถึงการจัดงานโครงการตามเทศกาลหรือวันสำคัญต่างๆ ตามประเพณี ว่าในปัจจุบันนั้น มีผู้ร่วมงานน้อยกว่าเมื่อก่อนอย่างมาก เช่น การจัดกิจกรรมแห่เทียนพรรษา การจัดชুমถวายพระพร วันสงกรานต์ เป็นต้น ผู้เขียนจึงได้สอบถามว่าในสมัยก่อนที่ได้รับความร่วมมือมาเป็นอย่างดีนั้น หมายถึง ช่วงเวลาประมาณสักกี่ปีก่อน ผู้ให้สัมภาษณ์จึงให้คำตอบว่าน่าจะประมาณ 20 กว่าปีก่อน และอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ประชาชนให้ความร่วมมือกับเทศบาลน้อยลงกว่าแต่ก่อนก็คือ โครงการประชานิยม เพราะโครงการในลักษณะนี้ ทำให้ประชาชนเคยชินกับการได้รับผลตอบแทนจากการให้ความร่วมมือกับเทศบาล และเมื่อเกิดความเคยชินเช่นนี้แล้ว กิจกรรมใดที่เข้าร่วมโดยไม่ได้รับผลประโยชน์ก็จะไม่สนใจ

ประเด็นต่อมาผู้ให้สัมภาษณ์ได้เล่าถึงความเป็นมาของงานด้านสวัสดิการสังคมที่ตนรับผิดชอบในปัจจุบันว่า เมื่อก่อนนี้ตอนที่ตนมารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่ๆ นั้น งานด้านสวัสดิการยังเป็นงานที่ใหม่สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะว่าเดิมเคยเป็นงานของกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นหน่วยงานของระบบราชการส่วนกลาง กับส่วนภูมิภาค ดังนั้น ในการทำงานแรกๆ ของด้านสวัสดิการสังคมจึงต้องอาศัยการเรียนรู้ การได้รับคำแนะนำจากกรมการพัฒนาชุมชนเป็นหลัก

ตอนต้นของการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในแง่ของการร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เทศบาลจัดขึ้นในเทศกาลต่างๆ ผู้เขียนจึงได้สอบถามต่อไปว่า นอกจากการมีส่วนร่วมในการจัดงานเทศกาลต่างๆ ของเทศบาลแล้ว หากเป็นการจัดทำแผนการทำงาน ของเทศบาลแล้ว จะมีประชาชนให้ความสนใจมากน้อยเพียงใด ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าถ้าเป็นส่วนร่วมในแง่ นี้ จะได้รับความสนใจมากกว่า

ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงโครงการต่างๆ ที่เทศบาลรับมอบหมายจากรัฐบาลเพื่อให้มาดำเนินงานในเขตเทศบาล ว่ามีทั้งโครงการที่ไม่ประสบความสำเร็จและโครงการที่ประสบความสำเร็จ โครงการที่ไม่ประสบความสำเร็จเช่นโครงการกองทุนหมู่บ้าน ที่ประชาชนนำเงินจากกองทุนไปแล้ว ไม่ได้นำไปลงทุนในกิจการของตนเอง หรือของชุมชน ดังนั้น เงินที่ได้รับไปจึงไม่ก่อให้เกิดรายได้ และไม่สามารถจ่ายคืนให้กับกองทุนได้ ส่วนใหญ่จึงมักจะล้มเหลว หรือหากนำเงินกองทุนหมู่บ้านไปใช้เพื่อการเปิดกิจการบางอย่างก็ไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะพื้นที่ของเทศบาลนั้นเป็นเขตเมืองที่มีความเจริญมากอยู่แล้ว การนำเงินกองทุนหมู่บ้านไปลงทุนเพื่อทำกิจการบางอย่างที่ได้ผลในพื้นที่นอกเขตเทศบาลไม่สามารถประสบความสำเร็จในเขตของเทศบาลได้ เช่น การลงทุนซื้อโต๊ะและเก้าอี้ รวมถึงเต็นท์ให้เช่าเมื่อมีงานเลี้ยงฉลอง ซึ่งประสบความสำเร็จในพื้นที่นอกเขตเทศบาล แต่ในเขตเทศบาลนั้นมีผู้ให้บริการด้านนี้มากอยู่แล้ว จึงไม่ได้รับการตอบรับที่ดี

อีกประเด็นหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงเป็นเมืองในเขตเทศบาลแห่งนี้ คือ การเกิดขึ้นของห้างค้าปลีกขนาดใหญ่ ซึ่งมีสินค้าพร้อมสรรพทุกอย่าง ดึงดูดให้ประชาชนโดยทั่วไปใช้เวลากับการเลือกซื้อของมากขึ้นในเวลาว่าง ความสนใจที่มีต่อการทำงานของเทศบาลจึงน้อยลง การเชื่อมต่อระหว่างประชาชนกับเทศบาลจึงน้อยลงตามไปด้วย โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่ถูกดึงเข้าสู่แหล่งของความเจริญได้ง่าย การลดลงของการเชื่อมโยงระหว่างเด็กและเยาวชนกับเทศบาลเห็น

ได้อย่างชัดเจนก็คือการมีสถานศึกษามากขึ้น โดยเฉพาะสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่ทำให้เกิด หอพัก อพาร์ทเมนต์ตามมามากมาย สภาพของเทศบาลจึงถูกเร่งให้กลายเป็นเมืองใหญ่อย่างรวดเร็ว ปัญหาอย่างหนึ่งที่ตามมาก็คือการเกิดขึ้นของสถานบันเทิง แหล่งมั่วสุ่ม และยาเสพติดที่ผิดกฎหมาย

เมื่อได้ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมว่าเมื่อเปลี่ยนแปลง จากวัฒนธรรมไทยไปสู่วัฒนธรรมแบบใหม่แล้วการมีส่วนร่วมของประชาชนน้อยลง ผู้เขียนจึงสอบถาม ต่อไปในรายละเอียดในบางมิติของวัฒนธรรมว่าแต่ละมิตินั้นส่งผลต่อการมีส่วนร่วมอย่างไร โดยเริ่ม จากการถามถึงการเคารพอำนาจใว้ว่าส่งผลเสียต่อการมีส่วนร่วมหรือไม่ ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่าการเคารพอำนาจในสังคมไทยนั้นไม่ได้เป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วม ในทางตรงกันข้ามกลับทำให้มีการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น เพราะผู้ที่อายุมากกว่าสามารถที่จะกระตุ้นให้ผู้ใว้ที่อายุน้อยกว่าหันมาสนใจ การทำงานของเทศบาลได้ ประเด็นต่อมาเกี่ยวกับวัฒนธรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมคือความผูกพัน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าผู้ที่เป็นคนดั้งเดิมในพื้นที่เทศบาลมีความผูกพันมาก จะให้ความร่วมมือมาก และผู้ให้สัมภาษณ์ยังได้แสดงความเห็นสรุปเกี่ยวกับ วัฒนธรรมว่าอันที่จริงแล้ววัฒนธรรมไทยไม่ได้เป็นอุปสรรคขัดขวางการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่วัฒนธรรมที่ทำให้การมีส่วนร่วมน้อยลงนั้นคือวัฒนธรรมแบบทุนนิยม ที่ทำให้ผู้คนสนใจแต่เรื่อง ตัวเองมากขึ้น ไม่สนใจความเป็นไปของท้องถิ่นของตนเอง โดยเรื่องนี้เห็นได้ชัดจากการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ในอดีตกับในปัจจุบัน และเห็นได้จากการเปรียบเทียบการมี ส่วนร่วมของผู้ใว้ในวัยผู้ใหญ่ กับผู้ใว้ที่ยังเป็นเด็กและเยาวชน ซึ่งเด็กและเยาวชนมีความสนใจน้อยลง มากอย่างเห็นได้ชัด

การสัมภาษณ์ช่วงบ่ายเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์พร้อมกันทั้ง 2 ท่าน โดย ทั้ง 2 ท่านเป็นเจ้าของหน้าที่กองสาธารณสุขของเทศบาลแห่งนี้ ดังนั้น ผู้เขียนจึงมุ่งเน้นไปที่การสัมภาษณ์ ว่างานด้านสาธารณสุขของเทศบาลแห่งนี้ มีประชาชนมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด และมีส่วนร่วม อย่างไร ประเด็นการสัมภาษณ์เริ่มจากการสอบถามถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน ของเทศบาล ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้อธิบายว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของเทศบาล แห่งนี้นั้น เป็นการมีส่วนร่วมใน 2 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการแสดง ความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการสรุปติดตามการทำงานของเทศบาลตามที่ได้วางแผนแล้ว

การมีส่วนร่วมของประชาชนเกิดขึ้นได้อย่างราบรื่นเพราะการทำหน้าที่ส่งเสริม ของเจ้าหน้าที่ อสม. ซึ่งมักจะเป็นกรรมการชุมชนด้วย ดังนั้น จึงทำหน้าที่ทั้งทางด้านสาธารณสุขไป พร้อมๆ กับการทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชน และการเป็นผู้รวบรวมความคิดเห็นของประชาชน เพื่อถ่ายทอดไปสู่เทศบาลด้วย แต่ทั้งนี้ก็เป็นเพราะโดยพื้นฐานแล้วประชาชนมีความสนใจในการทำงาน ของเทศบาลเป็นทุนเดิมอยู่แล้วด้วย

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการติดตามการทำงานของ เทศบาล ว่าจากการทำงานที่ผ่านมาเห็นว่าประชาชนติดตามการทำงานของเทศบาลอย่างใกล้ชิด เมื่อพบเห็นความบกพร่องในการทำงานในส่วนใดก็จะแจ้งให้เทศบาลทราบเพื่อปรับปรุงแก้ไขทัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องถนน หรือสาธารณูปโภคอื่นๆ โดยช่องทางการติดต่อก็มีหลากหลาย ทั้งการติดต่อ ทางโทรศัพท์ ซึ่งนอกจากประชาชนจะรู้ถึงเบอร์ที่ต้องโทรติดต่อในแต่ละเรื่องแล้ว สิ่งหนึ่งที่แสดงให้เห็น

เห็นถึงความใกล้ชิดระหว่างประชาชนกับเทศบาลก็คือการที่ประชาชนทราบแม้กระทั่งชื่อของผู้ที่จะรับโทรศัพท์ในเรื่องนั้น (แสดงให้เห็นว่าไม่ได้มีเพียงความสัมพันธ์ตามหน้าที่เท่านั้น)

การติดตามการทำงานของเทศบาลอย่างใกล้ชิดที่กล่าวถึงข้างต้นนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าส่วนหนึ่งเป็นเพราะเป็นเรื่องที่กระทบต่อผลประโยชน์ของตนเอง แต่ก็มีหลายกรณีที่ผู้ให้สัมภาษณ์เชื่อว่าการติดตามนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะของชุมชน เกิดจากความมีจิตสาธารณะของประชาชนเหล่านั้นเองด้วย โดยผู้ให้สัมภาษณ์ได้ยกตัวอย่างว่ามีหลายครั้งที่เมื่อประชาชนเห็นความบกพร่อง ขำรุตเสียหายของสาธารณูปโภคต่างๆ ก็จะดำเนินการแก้ไขไปด้วยตนเอง ไม่ได้คอยให้เทศบาลไปแก้ไขให้เพียงอย่างเดียว และเมื่อแก้ไขเสร็จแล้วจึงได้โทรมาแจ้งเทศบาลอีกด้วยว่า ได้แก้ไขให้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ประเด็นต่อมาที่ผู้เขียนสอบถามผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสองท่านคือเรื่องวิธีการที่เทศบาลใช้เพื่อทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาลมากขึ้น คำตอบที่ผู้ให้สัมภาษณ์อธิบาย ประกอบไปด้วย 4 ประการ ด้วยกัน ได้แก่ ความใกล้ชิดระหว่างเทศบาลกับประชาชน ซึ่งเกิดขึ้นได้เพราะทัศนคติที่เจ้าหน้าที่เทศบาลมีต่อประชาชน และทัศนคติที่ประชาชนมีต่อเทศบาล นั้นเป็นความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีลักษณะผูกพันกันเหมือนกับเป็นครอบครัว ประการต่อมาคือการตอบสนองที่เทศบาลมีต่อการแสดงความคิดเห็นและความต้องการที่ประชาชนมี กล่าวคือเทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการตอบสนองความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนอย่างมาก สิ่งที่ได้รับรู้มาจะต้องได้รับการตอบสนอง การติดตามเพื่อให้ดำเนินการตามนั้น トラบไตที่ทรัพยากรที่มีนั้น เอื้ออำนวย ประการต่อมาคือการติดต่อสื่อสาร ให้คำอธิบายกับประชาชนในเรื่องต่างๆ ที่ประชาชนสนใจหรือสงสัย โดยเฉพาะเมื่อมีข้อเรียกร้องที่เทศบาลไม่สามารถดำเนินการตอบสนองได้ อย่างน้อยเทศบาลจะต้องมีคำอธิบายให้กับการไม่ตอบสนองนั้น และประการสุดท้ายคือการส่งเสริมโดยภาคส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเจ้าหน้าที่ อสม. และสมาชิกสภา ที่คอยถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากเทศบาลไปสู่ประชาชนทุกชุมชน รวมทั้งเป็นสื่อสารถ่ายทอดความคิดของประชาชนกลับไปสู่เทศบาลเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานอีกด้วย

5) องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีแห่งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์คือนายกองการบริหารส่วนตำบล (ซึ่งในที่นี้จะเรียกว่าผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่ง) และรองนายกองการบริหารส่วนตำบล (ซึ่งในที่นี้จะเรียกว่าผู้ให้สัมภาษณ์คนที่สอง) การสัมภาษณ์เป็นไปตามประเด็นการสัมภาษณ์ 3 ประเด็นเป็นสำคัญ ได้แก่ ลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เพื่อกระตุ้นหรือส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในประเด็นแรก ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งให้ข้อมูลว่า ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกฝ่ายเป็นอย่างดี แม้ว่าจะมีความต่างในเรื่องเชื้อชาติศาสนา เพราะพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ มีประชาชนที่เป็นทั้งชาวมุสลิม ชาวมุสลิม และชาวไทยเชื้อสายจีนซึ่งเป็นส่วนน้อย แต่ทั้งหมดนี้ก็เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ และจากนั้นผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งจึงได้อธิบายต่อไปว่าเหตุที่มีการมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอนี้เป็นเพราะ

ประชาชนมีความผูกพันกับพื้นที่นี้เป็นอย่างดี เป็นคนที่อยู่ที่นี่มาแต่เดิม ไม่ใช่ผู้ที่ย้ายถิ่นที่อยู่มาจากที่อื่น ประชาชนส่วนใหญ่ทำอาชีพเกษตรกรรม

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งได้อธิบายต่อไปว่าลักษณะที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมนั้น มีทั้งทางสนับสนุนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนเงิน การสนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน เช่น จอบ เสียม หรือเครื่องมือพื้นฐานอื่นๆ ที่มีกันในครัวเรือน เพื่อช่วยกันทำนุบำรุงสถานที่สาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น รวมถึงการสนับสนุนกำลังกาย เพื่อการทำนุบำรุงสถานที่สาธารณะเช่นเดียวกัน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งก็ย้ำว่าได้รับความร่วมมือในเรื่องต่างๆ ในลักษณะนี้เป็นอย่างดี

ผู้เขียนได้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ต่อไปว่า นอกจากการร่วมมือในการดำเนินงานบางส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ยังมีความร่วมมือในด้านการวางแผน ซึ่งประชาชนจะเข้ามาร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะตัดสินใจทำ และตัวผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งเองซึ่งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลก็มีแนวคิดที่จะทำงานโดยวางตัวให้ใกล้ชิดกับประชาชน ซึ่งเรื่องนี้ ผู้เขียนได้เห็นสิ่งที่ยืนยันได้จากเหตุการณ์จริงขณะที่สัมภาษณ์ เพราะมีประชาชนเดินขึ้นมาพบกับผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งอย่างน้อย 3 ราย ระหว่างที่สัมภาษณ์เป็นเวลาไม่ถึงหนึ่งชั่วโมง นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งยังได้อธิบายว่าการจัดงานรื่นเริงในเทศกาลเฉลิมฉลองต่างๆ ตนเองก็จะร่วมงานทุกครั้งเพื่อให้ประชาชนรู้สึกถึงความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชน รวมไปถึงบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งได้กล่าวถึงการสนับสนุนที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีเมื่อเชิญให้ประชาชนมาประชุมร่วมกัน ว่าทุกครั้งที่มีการประชุมอย่างน้อยขององค์การบริหารส่วนตำบลก็จะจัดเตรียมเครื่องดื่มไว้รับรองให้กับประชาชน หรืออาหารเล็กๆ น้อยๆ ลักษณะของการประชุมนี้จะจัดเวียนไปที่ละหมู่บ้าน ดังนั้น ขนาดของพื้นที่จึงไม่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อร่วมกันวางแผน ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงขั้นตอนของการจัดทำแผนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลว่า จะเริ่มจากการคิดโดยกลุ่มผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลก่อน เมื่อได้แผนฉบับร่างแล้วก็จะนำแผนนั้นไปให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นว่าจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตรงส่วนใด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลก็สามารถที่จะปรับแก้ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้ ถ้าหากเกิดความคิดที่ขัดแย้งกันว่าสิ่งใดจะต้องทำทันที สิ่งใดจะต้องชะลอไป ก่อนผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะใช้ความจำเป็น ความเร่งด่วนของปัญหาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ เพื่อไม่ให้ประชาชนเข้าใจ และไม่รู้สึกติดค้างประเด็นอะไรในการตัดสินใจขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่โดยส่วนใหญ่การประชุมกับประชาชนจะออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจว่าจะยอมรับหรือไม่ยอมรับแผนมากกว่าจะเป็นการอภิปราย

เมื่อทราบถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนพอสมควรแล้ว ผู้เขียนจึงสอบถามต่อไปถึงเรื่องการมีส่วนร่วมในกระบวนการอื่น โดยสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลมาว่าในฐานะที่ตนเองเป็นผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ ตนเองมีนโยบายที่ชัดเจนที่จะส่งเสริมความโปร่งใสในการทำงาน สื่อสารให้ประชาชนรับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ และยังคอยกำกับดูแลให้บุคลากรทุกคนขององค์การบริหารส่วนตำบลทำงานอย่างสุจริตตามไปด้วย

เมื่อผู้เขียนสัมภาษณ์ถึงประเด็นที่สองคือเรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมหรือปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วมนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าความผูกพันกับพื้นที่เป็นปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วม ประชาชนที่มีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอมักจะเป็นคนในพื้นที่ที่อยู่ที่นี่มาแต่เดิม และเนื่องจากผู้เขียนทราบข้อมูลเบื้องต้นว่าพื้นที่นี้มีความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมมาก จึงได้สอบถามผู้ให้สัมภาษณ์ว่าความแตกต่างทางชาติพันธุ์นี้เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมอย่างไรบ้างหรือไม่ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสองคนก็ให้คำตอบไปในทางเดียวกันว่าไม่ได้เป็นอุปสรรคแต่อย่างใด การจัดงานสังสรรค์ในเทศกาลต่างๆ ก็มีประชาชนจากทุกชาติพันธุ์ ไม่ว่าจะเป็นชาวมุสลิม ชาวมุสลิม หรือชาวจีนก็มาร่วมงานกันพร้อมเพรียง และองค์การบริหารส่วนตำบลเองก็ให้ความสำคัญทุกชาติพันธุ์อย่างเท่าเทียมกัน ความคิดเห็นทางการเมืองที่แตกต่างกัน ซึ่งน่าจะสร้างความขัดแย้งและกลายเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมก็ไม่ได้เป็นอุปสรรค ผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นนายกได้รับการเลือกตั้งมา หากต้องไปประสานงานกับหมู่ที่ตนเองไม่ได้ชนะในการเลือกตั้งก็ไม่ได้เป็นปัญหา เพราะประชาชนมีวุฒิภาวะพอที่จะยอมรับผลการเลือกตั้ง และทำงานร่วมกับคนที่ได้รับเลือกมาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ประเด็นต่อมาซึ่งเป็นประเด็นใหญ่ประเด็นสุดท้ายของการสัมภาษณ์คือเรื่องวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์คนที่หนึ่งและผู้ให้สัมภาษณ์คนที่สองร่วมกันให้ข้อมูลว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ใช้ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล (อันได้แก่ นายกและรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ข้าราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล (เช่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกสภา (ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในแต่ละหมู่) เป็นเหมือนจุดเชื่อมโยงให้เข้าถึงประชาชน ทั้งถ่ายทอดข้อมูลการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไปสู่ประชาชนและการส่งข้อมูลจากประชาชนกลับมา วิธีการอีกอย่างหนึ่งที่ใช้กระตุ้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมคือการพบปะพูดคุยกันระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนอย่างทั่วถึง กล่าวคือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะลงไปร่วมในการทำประชาคมหมู่บ้านในทุกๆ หมู่ ซึ่งวิธีการนี้นำมาซึ่งวิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างต่อมา นั่นคือ การที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าพร้อมที่จะทำงานตอบสนองความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนอย่างจริงจัง และวิธีการสุดท้ายที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึงก็คือการสื่อสารกับประชาชนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ โดยจะใช้ทั้งป้ายประกาศ การสื่อสารข้อมูลผ่านตัวแทนของประชาชนลงไป และการใช้เสียงตามสาย ซึ่งจัดเป็นประจำทุกวัน

6) องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดปทุมธานี

การสัมภาษณ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี เป็นการสัมภาษณ์ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าส่วนบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประเด็นการสัมภาษณ์แยกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ สภาพและลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จากนั้นเป็นการสัมภาษณ์เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และสุดท้ายเป็นเรื่องวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

ผู้เขียนได้สอบถามผู้ให้สัมภาษณ์โดยเริ่มจากการสอบถามว่าประชาชนมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในรูปแบบใดบ้าง ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ได้อธิบายว่าประชาชนจะมีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี มีส่วนร่วมในการประชุมสภา และมีส่วนร่วมในการทำแผนชุมชน โดยวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะใช้เพื่อแจ้งและเชิญชวนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคือการทำหนังสือประชาสัมพันธ์ ส่งผ่านไปทางสมาชิกสภา และกำนันผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งการตอบรับก็ค่อนข้างดี แต่ผู้ที่เข้าร่วมในการประชุมแต่ละครั้งก็จะเป็นคนกลุ่มเดิมๆ มาร่วมในเวลาที่จะแจ้งไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้ หากเปรียบเทียบหมู่ที่มีประชากรมากน้อยต่างกัน ก็จะพบว่าสัดส่วนของประชาชนที่มาร่วมจะมากหากเป็นหมู่ที่มีประชากรน้อย แต่ถ้าเป็นหมู่ที่มีประชากรมากจะมีสัดส่วนของผู้ที่มีส่วนร่วมน้อย ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะลักษณะของหมู่ที่มีประชากรมากนั้น เป็นหมู่ที่มีลักษณะเป็นหมู่บ้านจัดสรรมีความเป็นเมือง ส่วนใหญ่เป็นคนต่างถิ่นและผู้คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานประจำของตนเองมากกว่า

ประเด็นต่อมาที่ผู้เขียนสอบถามก็คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้คำตอบว่า ปัจจัยแรกที่เห็นผลอย่างชัดเจนคือเวลา กล่าวคือ หากองค์การบริหารส่วนตำบลจัดการประชุมในเวลาที่เหมาะสมก็จะมีผู้เข้าร่วมมาก จากประสบการณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าเวลาเย็นๆ หลังเลิกงานเป็นเวลาที่จะมีคนมาร่วมมาก ในทางตรงกันข้ามหากจัดการประชุมระดมความคิดเห็นในเวลาอื่นจะได้รับความร่วมมือน้อยมาก และข้อสังเกตอีกอย่างหนึ่งของผู้ให้สัมภาษณ์คือ ในช่วงเวลาที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องเชิญประชาชนมาร่วมประชุมบ่อย ก็จะมีผู้มาร่วมประชุมน้อยลง

ปัจจัยต่อมาที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนก็คือ สิ่งจูงใจ เช่น เครื่องอุปโภคบริโภคเล็กๆ น้อยๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะจัดให้กับประชาชนผู้ที่มีส่วนร่วมในการประชุม หรือการทำประชาคม รวมไปถึงการเตรียมอาหาร เตรียมการจัดเลี้ยงให้แก่ผู้ที่มีส่วนร่วมประชุม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทำอย่างสม่ำเสมอ และในระยะหลังๆ หากประชาชนทราบถึงการนัดประชุมกันก็จะเริ่มเป็นฝ่ายที่จะถามองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนว่ามีสิ่งจูงใจอะไรมาแจกบ้าง หากไม่มีสิ่งใดมามอบให้เลยก็อาจไม่สนใจ อย่างไรก็ตาม การให้สิ่งจูงใจไม่ได้ส่งผลแต่ในด้านการส่งเสริมให้ประชาชนมาเข้าร่วมเพียงด้านเดียว เพราะผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าเคยมีบางครั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลนัดประชุม แต่ประชาชนรู้สึกไม่พอใจที่การไปร่วมประชุมครั้งก่อนหน้านั้นตนเองไม่ได้รับสิ่งจูงใจ (เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถที่จะนำมาแจกได้ครบทุกครัวเรือน) และอีกสิ่งหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้เลือกที่จะแสดงออกให้ประชาชนเห็น เพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นคือการตอบสนองต่อความคิดเห็นที่ประชาชนแสดงออกในการประชุม หรือการทำประชาคม และในทางตรงกันข้าม ก็แสดงให้เห็นว่าหากประชาชนไม่ร่วมในการประชุม หรือการทำประชาคม ก็มีความเป็นไปได้สูงที่ความคิดเห็นและความต้องการของตนเองก็จะไม่ได้รับการตอบสนอง โดยในเรื่องนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่า เคยมีกรณีที่ประชาชนบางส่วนไม่ได้เข้าร่วมทำประชาคม แต่จะมาแสดงความคิดเห็นภายหลังจากที่ทำประชาคมเสร็จสิ้นไปแล้ว ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ตัดสินใจที่จะไม่รับข้อเสนอของประชาชนกลุ่มนั้น และตอกย้ำว่าหากต้องการให้ความคิดเห็นของตนได้รับการตอบสนอง จะต้องเสนอความคิดเห็นผ่านกระบวนการทำประชาคมพร้อมๆ กันกับประชาชนคนอื่นในครั้งถัดไป

ปัจจัยต่อมาที่ผู้ให้สัมภาษณ์สังเกตว่าน่ามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมคือ อายุ กล่าวคือ ผู้ที่มาร่วมการประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เกือบจะทั้งหมดเป็นผู้ที่อายุมากกว่า 40 ปี โดยคนรุ่นเด็กกว่านั้นจะไม่ค่อยสนใจในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าใดนัก ส่วนในแง่ของอาชีพนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าส่วนใหญ่ผู้ที่มีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอจะเป็นชาวนา หรือเกษตรกร ในแง่ของการศึกษานั้น ผู้ที่มีส่วนร่วมมาก ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่การศึกษาระดับพื้นฐานเท่านั้น ส่วนคนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จะให้ความสนใจกับการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้อยมาก และข้อสังเกตอีกประการหนึ่งของผู้ให้สัมภาษณ์คือประชาชนที่มีความผูกพันกับท้องถิ่นมาก เป็นผู้ที่มีพื้นเพเดิมอยู่ในพื้นที่เป็นกลุ่มคนที่ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี

การสื่อสารข้อมูลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนก็มีส่วนในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นได้ โดยสื่อที่องค์การบริหารส่วนตำบลใช้แล้วได้ผลก็คือ การประกาศทางเสียงตามสาย หรือการใช้รถโฆษณาเวียนกระจายข่าวตามหมู่บ้านต่างๆ ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนสื่อที่มีการใช้แต่ยังไม่ได้ผลในการเผยแพร่คือการประชาสัมพันธ์เรื่องราวต่างๆ ผ่านทางบอร์ดประชาสัมพันธ์

การส่งเสริมของผู้ใหญ่บ้านเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่าส่งผลต่อการมีส่วนร่วมได้ โดยหมู่ที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากๆ นั้น เป็นหมู่ที่ผู้ใหญ่บ้านเข้าถึงประชาชนอย่างแท้จริง บางหมู่นั้น ผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่เหมือนกับเป็นผู้เตรียมการประชุม พูดคุยนอกรอบกับลูกบ้านของตนเองมาก่อนที่จะมาแสดงความคิดเห็นต่อเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการทำประชาคม ทำให้การตกลง และตัดสินใจเกี่ยวกับแผนเป็นไปอย่างราบรื่นยิ่งขึ้นอีกด้วย

แม้ว่าจะตัดสินใจเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับชุมชนผ่านการทำประชาคม แต่องค์การบริหารส่วนตำบลก็ยังคงประสบกับปัญหาว่าประชาชนเกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลจะใช้การวางหลักเกณฑ์ประกอบการตัดสินใจตามความจำเป็นเร่งด่วนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้น

เนื่องจากคำตอบที่ได้จากผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นการกล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการทำประชาคม ผู้เขียนจึงสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในลักษณะอื่นดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์อธิบายไว้ตอนต้น อันได้แก่ การเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์อธิบายเรื่องนี้เพิ่มเติมว่า อันที่จริงแล้วประชาชนโดยทั่วไปสามารถที่จะเข้ารับฟังการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ แต่มีน้อยมากที่จะเข้าร่วมรับฟัง จะมีก็เฉพาะกรณีที่ประชาชนคนนั้นๆ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับวาระการประชุมสภาครั้งนั้นเท่านั้นจึงจะเข้าร่วมรับฟังการประชุม

ประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งนี้ยังได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างเช่น การเป็นกรรมการตรวจการจ้างตรวจงานก่อสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่มีข้อจำกัดตรงที่ประชาชนโดยทั่วไปนั้นไม่เข้าใจกระบวนการในการตรวจสอบ ดังนั้น จึงต้องมีการแต่งตั้งประธานชุมชนหรือกำนันผู้ใหญ่บ้านมาทำหน้าที่ อย่างไรก็ตาม ผู้ให้สัมภาษณ์มีข้อสังเกตว่า แม้ว่าประชาชนจะไม่ได้เข้ามาเป็นกรรมการตรวจสอบอย่างเป็นทางการ แต่ประชาชนโดยทั่วไปก็ยังติดตามการทำงานขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลอย่างใกล้ชิด คอยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินโครงการต่างๆ ว่าใช้งบประมาณมากน้อยเพียงใด คอยเปรียบเทียบการดำเนินโครงการที่ทำให้กับชุมชนต่างๆ ว่ามีความเป็นธรรมหรือไม่ อยู่ตลอดเวลา

7) เทศบาลในจังหวัดปทุมธานี

ผู้เขียนสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์หนึ่งท่านจากเทศบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผู้ให้สัมภาษณ์ท่านนี้เป็นข้าราชการประจำอยู่ในเทศบาลแห่งนี้ ตำแหน่งหัวหน้างานสวัสดิการสังคมของเทศบาล ประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ สภาพและลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในเทศบาลนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของเทศบาล และประเด็นสุดท้ายคือวิธีการที่เทศบาลใช้เพื่อให้กระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของเทศบาล แต่เนื่องผู้เขียนได้ให้ข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้ให้สัมภาษณ์ว่าการสัมภาษณ์ที่เทศบาลนี้เป็นการสัมภาษณ์หลังจากการสัมภาษณ์ที่ได้สัมภาษณ์ที่อื่นมาบ้างแล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์จึงมีความประสงค์จะทราบถึงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่อื่นๆ ก่อนหน้านี้เพื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลที่เป็นจริงที่เทศบาลนี้ และจะได้ให้ข้อมูลที่เห็นข้อเปรียบเทียบชัดเจน ดังนั้น การสัมภาษณ์ครั้งนี้จึงเริ่มต้นด้วยการที่ผู้เขียนให้ข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้ให้สัมภาษณ์ว่าในที่อื่นๆ ที่ไปสัมภาษณ์มาประชาชนมีส่วนร่วมอย่างไรบ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ได้ใช้กลวิธีอย่างไรเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของตนเอง ดังนั้น เนื้อหาการสัมภาษณ์แห่งนี้จึงมีส่วนหนึ่งเป็นการเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ อยู่ด้วย ซึ่งมีประเด็นและรายละเอียดดังนี้

ประเด็นแรกที่ผู้เขียนสัมภาษณ์คือเรื่องลักษณะและวิธีการที่ประชาชนจะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาลแห่งนี้ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอสิ่งที่ตนเองต้องการพัฒนาในชุมชนของตนเอง เพื่อรวมออกมาเป็นแผนพัฒนาฯ มีการพิจารณาว่าโครงการใดชุมชนทำเองได้ และโครงการใดชุมชนจะสามารถทำร่วมกับเทศบาลได้ โดยโครงการที่ได้รับการเสนอมานั้น จะต้องมาผ่านการจัดลำดับความสำคัญก่อน เนื่องจากเทศบาลไม่สามารถดำเนินงานได้ทุกโครงการภายใต้ระยะเวลาและงบประมาณที่จำกัด

ในแง่ของการติดตามการทำงานของเทศบาลนั้นทุกๆ เดือนจะมีการประชุมประชาชนในชุมชน โดยมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือ อสม. ทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการเชื่อมประชาชนกับเทศบาล และในการประชุมนี้ จะมีผู้รับผิดชอบงานด้านต่างๆ ของเทศบาลมาร่วมประชุม เพื่อจะได้พบกับประชาชน ได้ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับงานของตนเอง ที่ประชาชนอาจสนใจถามได้ทันที ส่วนการประเมินผลการทำงานของเทศบาลนั้น ประชาชนจะได้มีส่วนในการประเมินผลผ่านระบบการประเมินผลที่เทศบาลจัดทำอย่างสม่ำเสมอ โดยประสานงานกับสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาในการประเมินผลการดำเนินงานด้านต่างๆ ของเทศบาล ซึ่งสถาบันการศึกษาแห่งนี้ก็จะไปรวบรวมข้อมูลการทำงานของเทศบาลมาจากประชาชนในเขตเทศบาล แล้วจัดทำสรุปผลการประเมินเพื่อแจ้งให้เทศบาลทราบถึงผลการดำเนินงานของตนเอง โดยผลการประเมินนี้จะมีรายละเอียดแยกเป็นงานแต่ละด้านของเทศบาลว่างานด้านใดมีผลการประเมินเป็นอย่างไร ซึ่งกองวิชาการและแผนของเทศบาลจะเป็นผู้แจกแจงและส่งให้ผู้รับผิดชอบงานแต่ละด้านของเทศบาลได้รับทราบและ

นำไปปรับปรุงการดำเนินงานในปีงบประมาณถัดไป นอกจากการควบคุมการปฏิบัติงานข้างต้นแล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ขยายความต่อไปอีกว่า จะมีคณะกรรมการแผนฯ ซึ่งประกอบไปด้วย ครู ผู้แทนชุมชน และองค์กรเอกชนในพื้นที่ มาทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมโครงการต่างๆ ของเทศบาลว่ามีการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายหรือไม่ และการใช้จ่ายงบประมาณเพียงพอ หรือมากเกินไปหรือไม่

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในเทศบาลแห่งนี้ จะมีทั้งส่วนร่วมโดยอ้อม กล่าวคือ มีส่วนร่วมผ่านตัวแทนของตนเองได้และการมีส่วนร่วมโดยตรง กล่าวคือ ประชาชนแต่ละคนสามารถเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของเทศบาลในระหว่างการประชุมต่างๆ ที่มีอยู่อย่างสม่ำเสมอได้ แต่ในการมีส่วนร่วมโดยตรงนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความเห็นว่ายังเกิดขึ้นกับคนกลุ่มเล็กในวงที่จำกัดเท่านั้น เมื่อเทียบกับประชาชนทั้งหมดในเขตของเทศบาล ซึ่งมีประชาชนอยู่นับแสนคน แต่เทศบาลก็พยายามทำความเข้าใจพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการสังเกตว่าการไปจัดประชุมประชาชนในเวลาใด จะมีประชาชนกลุ่มใดเข้าร่วมได้มาก เมื่อถึงเวลาที่ต้องการความคิดเห็นของประชาชนกลุ่มนั้นก็จะเลือกเวลาที่ประชาชนกลุ่มนั้นสะดวก เช่น หากพบว่าการจัดประชุมในเวลางานของวันธรรมดาของสัปดาห์ มีผู้สูงอายุเข้าร่วมได้มาก ครั้งหน้าถ้าต้องการความคิดเห็นจากผู้สูงอายุ เทศบาลก็จะเลือกจัดประชุมในช่วงกลางวัน เป็นต้น

ประเด็นต่อมาของการสัมภาษณ์คือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า มีเหตุสำคัญอันแรกคือการมีความเชื่อว่าตนเองสามารถช่วยเหลือท้องถิ่นได้ สามารถเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของท้องถิ่นได้ เหตุต่อมากคือความเชื่อมั่นที่ประชาชนมีต่อเทศบาล ซึ่งหมายถึงความเชื่อมั่นว่าเทศบาลจะทำงานอย่างจริงจังเพื่อตอบสนองความคิดเห็นและความต้องการของประชาชน โดยสิ่งที่เทศบาลทำอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเชื่อมั่นนี้คือ การแสดงให้เห็นว่าทุกความคิดที่ประชาชนเสนอ ถูกพิจารณาตามขั้นตอนของการกำหนดแผนการทำงานของเทศบาล เรื่องใดที่เป็นข้อเรียกร้องที่เทศบาลสามารถตอบสนองได้ทันทีเทศบาลก็จะดำเนินการในทันที

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้อธิบายต่อไปว่าในการกระตุ้นและส่งเสริมให้มีส่วนร่วมนั้น เทศบาลไม่ได้เพียงมุ่งหวังที่จะให้ประชาชนมาร่วมมากๆ เท่านั้น แต่ยังพยายามที่จะหาวิธีการที่จะทำให้ผู้ที่มาร่วมในการประชุมนั้นได้พูด ได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึงกัน วิธีการที่เทศบาลใช้เพื่อให้แสดงความคิดเห็นมากขึ้นนั้นคือการเปิดโอกาสให้ประชาชนที่เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นทั้งการพูดในที่ประชุม และการแสดงความคิดเห็นผ่านการเขียนใส่กระดาษ ทั้งนี้เพราะหากใช้เพียงการพูดในที่ประชุมเท่านั้น สิ่งที่มีมักจะเกิดขึ้นในการประชุมก็คือ ผู้ที่พูดเก่ง หรือมีความมั่นใจมากๆ เท่านั้นที่จะเป็นคนพูด แต่ข้อมูลที่จำเป็นต่อการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ของเทศบาลนั้นอาจอยู่กับประชาชนที่ไม่ค่อยกล้าพูดด้วยก็เป็นได้ และการที่ให้ประชาชนเขียนความคิดเห็นใส่กระดาษเช่นนี้ ยังมีข้อดีอีกอย่างหนึ่งคือ การทำให้ประชาชนมั่นใจในความลับของการเสนอความคิดเห็น ซึ่งเมื่อเชื่อว่าเป็นความลับแล้ว ก็จะมีความปลอดภัยด้วย นอกจากนี้ เทศบาลยังสังเกตพฤติกรรมการประชุมของประชาชนในช่วงอายุที่ต่างกันอีกด้วยว่า โดยปกติแล้ว ผู้ที่รู้ว่าตนเองอายุน้อย อาวุโสยังไม่มาก มักจะไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ผู้ที่อาวุโสกว่าได้แสดงความคิดเห็นไปแล้ว ซึ่งในเรื่องนี้ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่าเป็นเพราะความคิดแบบสังคมไทยที่เคารพผู้อาวุโส ผู้ที่อายุน้อยกว่าเช่นเด็กและเยาวชนจึงมักไม่กล้าพูดความคิดเห็นของตนเองที่ต่างไปจากความคิดของผู้ใหญ่ ดังนั้น เทศบาลจึงใช้วิธีการถามความคิดเห็นจากเด็กและเยาวชนก่อนจากนั้นจะให้พระที่ร่วมในการประชุมได้แสดงความคิดเห็น และปิดท้ายด้วยประชาชนทั่วไปที่

อาวุโสมากขึ้นซึ่งเป็นตัวแทนชุมชน และเหตุผลต่อมาที่ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าสามารถทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมได้มากก็คือการเล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะได้แก่ตนเอง กล่าวคือ หากประชาชนเห็นว่าการมีส่วนร่วมนั้นจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนของตนเองก็จะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นอกจากปัจจัยต่างๆ ที่กล่าวถึงข้างต้น ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดและความรู้สึกของประชาชนแล้ว ปัจจัยแวดล้อมอย่างหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมได้ก็คือ การสื่อสารระหว่างประชาชนกับเทศบาล ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าเมื่อประชาชนได้รับทราบข้อมูลจากเทศบาลมากๆ ได้สื่อสารกับเทศบาลมากขึ้น ความสนใจที่ประชาชนมีให้ต่อการดำเนินงานต่างๆ ของเทศบาลก็มากขึ้นตามไปด้วย โดยช่องทางการสื่อสารที่ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าเป็นช่องทางที่ดีในการสื่อสารคือเสียงตามสาย จดหมาย และการโทรศัพท์แจ้งข่าวต่างๆ ไปยังกรรมการชุมชนและ อสม. เพื่อให้ไปกระจายข่าวสารต่อประชาชนในพื้นที่ของตนเองต่อไป ส่วนการสื่อสารที่ใช้ประโยชน์จาก Social Media ต่างๆ นั้น ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าทำให้ได้ข้อร้องเรียนเสียเป็นส่วนใหญ่ แต่จะได้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของเทศบาลน้อย ในเรื่องของบทบาทของ อสม. ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ขยายความว่า การส่งเสริมของ อสม. จะกระทำผ่านการลงพื้นที่เพื่อให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพแก่ประชาชน ซึ่งโดยหน้าที่หลักแล้ว อสม. เป็นผู้ช่วยของหมอ ในการให้บริการทางสุขภาพแก่ประชาชน แต่ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ก็จะพูดคุยกับประชาชนเกี่ยวกับการทำงานของเทศบาลไปด้วย และลักษณะอย่างหนึ่งของ อสม. ของเทศบาลแห่งนี้ คือ ส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่ที่อยู่ที่เทศบาลแห่งนี้มาแต่เดิม มักจะได้รับการยอมรับนับถือเป็นอย่างดีจากประชาชนในชุมชนของตนเองอยู่แล้ว ยิ่งทำให้การส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดย อสม. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของประชาชนได้มาก

ผู้เขียนได้สอบถามผู้ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมต่อไปว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนอาชีพใดมีมากที่สุด ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้คำตอบมาว่าส่วนใหญ่จะเป็นคนที่อยู่กับบ้าน ซึ่งอาจจะเป็นผู้สูงอายุที่ไม่ได้ทำงาน หรือหากจะเป็นวัยทำงานก็จะเป็นวัยทำงานที่สามารถทำงานอยู่กับบ้านได้ ผู้เขียนจึงได้สอบถามต่อไปว่า ในกรณีของชุมชนที่มีลักษณะเป็นหมู่บ้านจัดสรร การมีส่วนร่วมเป็นไปอย่างไร มากน้อยเพียงใด ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า ในกรณีของชุมชนที่เป็นหมู่บ้านจัดสรรนั้น ประชาชนจะมีส่วนร่วมน้อย เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่ค่อยมีเวลา

ผู้เขียนได้สอบถามถึงการสนับสนุน หรือให้สิ่งจูงใจเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับการประชุมที่เทศบาลจัดในชุมชนต่างๆ ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าโดยปกติแล้ว เมื่อเทศบาลจัดประชุม เมื่อเชิญประชาชนมาประชุมแล้ว ก็มักจะถูกถามว่าเทศบาลจะจัดเลี้ยงอาหารกลางวันด้วยหรือไม่ ซึ่งเทศบาลก็มักจะจัดเลี้ยงควบคู่กันไปด้วย เพื่อเป็นการตอบแทนที่ประชาชนให้ความร่วมมือ

เมื่อผู้เขียนสอบถามถึงสภาพความขัดแย้งในพื้นที่ของเทศบาลว่าโดยปกติแล้วเกิดความขัดแย้งในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ของเทศบาลหรือไม่ และเมื่อเกิดขึ้นแล้วเทศบาลดำเนินการอย่างไร ผู้ให้สัมภาษณ์อธิบายเรื่องนี้ว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการตัดสินใจมักจะเกิดขึ้นเมื่อเทศบาลต้องตัดสินใจว่าจะตอบสนองความคิดเห็นหรือความต้องการของชุมชนใดก่อน และความคิดเห็นของชุมชนใดจะต้องถูกชะลอไปก่อน แต่เทศบาลก็จะพยายามลดความขัดแย้งลงด้วยการอธิบายเหตุผล และวิธีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการต่างๆ ว่าโครงการที่ถูกเลือกนั้นมีความสำคัญอย่างไร และมีผลกระทบต่อคนจำนวนมากเพียงใดจึงได้รับการตอบสนองก่อน อย่างไรก็ตามโครงการที่ไม่ถูกคัดเลือกมาดำเนินการก็จะไม่ถูกทิ้งไปเสียเลย เพราะการกระทำเช่นนั้นจะทำให้

ประชาชนรู้สึกว่่าข้อเรียกร้องของตนเองไม่ได้รับความสนใจ แต่เทศบาลจะนำโครงการที่ถูกชะลอนั้นไปพิจารณาพร้อมกับโครงการที่จะถูกเสนอขึ้นมาใหม่ในรอบต่อไป โครงการที่ถูกเสนอขึ้นมาจะถูกตัดทิ้งไปเลยก็ต่อเมื่อเปรียบเทียบกับโครงการที่เสนอขึ้นมาใหม่แล้วก็ยังคงมีความสำคัญและความเร่งด่วนน้อยกว่า ซึ่งก่อนที่เทศบาลจะตัดโครงการใดทิ้งไปนั้น จะต้องลงไปชี้แจงกับประชาชนในพื้นที่ของโครงการนั้นเสียก่อนทุกครั้ง

8) เทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ที่เทศบาลแห่งนี้ ปฏิบัติหน้าที่ปลัดเทศบาล ซึ่งได้ให้คำตอบเกี่ยวกับประเด็นต่างๆ ผ่านการเขียนโดยอธิบายว่า ตั้งแต่ตนเองเข้ามาทำหน้าที่ปลัดเทศบาลในเทศบาลแห่งนี้ ตนเองคิดเสมอว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) และจะอย่างไรให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับประโยชน์โดยตรง ดังนั้น การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อให้เกิดคุณภาพการตัดสินใจ (Decision Quality) และการยอมรับผลของการตัดสินใจ (Decision Acceptance) เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารท้องถิ่นสมัยใหม่ โดยเฉพาะการตอบสนองความต้องการของประชาชนและความพร้อมในการรับผิดชอบ ซึ่งเป็นความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

ปัจจุบันการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่เทศบาลแห่งนี้ ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพราะเทศบาลได้มีการสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมโครงการต่างๆ ที่เทศบาลได้ดำเนินการ เช่น โครงการปรับปรุงคุณภาพน้ำคลองชลประทานเลียบบถนนสุขุมวิท ซึ่งได้รับความร่วมมือจากผู้ประกอบการ ในการติดตั้งเครื่องตีน้ำเติมอากาศ ถือว่าเป็นความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการดูแลสิ่งแวดล้อมร่วมกัน โครงการจัดประชุมประชาคมเมืองเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล โครงการชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนารายได้ของเทศบาล โครงการอบรมให้ความรู้แก่ผู้นำชุมชนและประชาชนในการเตรียมความพร้อมและป้องกันสาธารณภัยต่างๆ และอีกหลายโครงการเพื่อให้ประชาชนเข้าไปร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์ นโยบายกระบวนการบริหารและตัดสินใจของท้องถิ่น เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนร่วมอย่างแท้จริงอยู่บนพื้นฐานที่ประชาชนมีอิสระทางความคิด มีความรู้ความสามารถในการกระทำ และมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมและโครงการนั้นๆ

ประเด็นต่อมาที่ปลัดเทศบาลให้คำตอบคือปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยปลัดเทศบาลให้คำตอบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยทางวัฒนธรรมของประชาชน มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทั้งโดยตรงและโดยอ้อม แต่ข้อมูลความคิดเห็นของประชาชนจะสะท้อนทางเลือก การรับฟังและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การประชุมสาธารณะ การสร้างฉันทามติส่วนนำมาซึ่งประโยชน์และทางเลือก เพื่อการตัดสินใจและความร่วมมือในการนำไปปฏิบัติ ลดความขัดแย้งและเกิดความชอบธรรมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และสร้างคุณค่าของการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง ปัจจัยที่จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ปลัดเทศบาลแห่งนี้มีแนวคิดว่าการให้ข้อมูลและการรับข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนเป็นทางเลือกและแนวทางแก้ไข สร้างความมั่นใจกับประชาชนว่าความคิดเห็นของประชาชนจะได้รับการพิจารณาเริ่มตั้งแต่การระบุปัญหา พัฒนาทางเลือก และแนวทางแก้ไข เทศบาลจะทำงานกับประชาชนเพื่อให้ความคิดเห็นและข้อมูลจากประชาชนสะท้อนทางเลือก เทศบาลจะร่วมมือกับประชาชน การลงพื้นที่

ชุมชนของเทศบาล การมีศูนย์รับเรื่องราวจ้างทุกข์ การมีคณะกรรมการชุมชน การประเมินผลการดำเนินงาน ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งและเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สุดท้ายเป็นเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

ประเด็นสุดท้ายที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญชี้แจงคือแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เทศบาลแห่งนี้ใช้ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านนี้ให้ข้อมูลมาว่าแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เทศบาลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางในการสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่น ว่ามนุษย์มีความสามารถในการตัดสินใจด้วยตัวเอง ประชาชนต้องเชื่อมั่นว่าการกระทำของตนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การให้ความสำคัญกับการประนีประนอม พุดคุยแก้ไขปัญหาร่วมกัน คิดถึงใจเขาใจเรา ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การสร้างจิตสาธารณะ โดยคนในสังคมต้องไม่เห็นแก่ตัว มีความซื่อสัตย์รักชุมชน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ยินดีเสียสละผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์สุขร่วมกันของชุมชน เสริมสร้างความเสมอภาค มีความเชื่อว่าจะไม่ควรเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ยอมรับความแตกต่าง เป็นสังคมที่ใจกว้าง มีความอดทน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญท่านนี้ได้สรุปว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต้องเน้นที่การปรับบทบาทตนเองในการพัฒนาสังคมประชาธิปไตยท้องถิ่น โดยท้องถิ่นควรดำเนินการในการเปลี่ยนทัศนคติการทำงานหรือการตัดสินใจแบบเก่าของนักบริหารท้องถิ่นที่เน้นการตัดสินใจตามสายการบังคับบัญชาเข้าสู่ระบบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น เรื่องต่อมาคือการสร้างโครงสร้างและกระบวนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะดึงให้พลเมืองและพนักงานท้องถิ่นร่วมกันทำงาน ต่อมาคือการเปิดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสร้างความโปร่งใส และขยายขอบเขตการมีส่วนร่วมของประชาชนให้กว้างขวางและดำเนินการเชิงรุกมากขึ้น สิ่งต่อมาคือส่งเสริมการศึกษาเพื่อเปลี่ยนให้ประชาชนมีสำนึกของความเป็นพลเมือง สร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน เน้นการเสียสละ ต่อมาคือการเสริมสร้าง สนับสนุนให้มีกลุ่ม สมาคม เครือข่ายทางสังคม มีความเข้มแข็งที่ทำงานเพื่อสังคมมากขึ้น และแสวงหาแนวทางให้ภาครัฐ เอกชน และประชาสังคมทำงานร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน และสิ่งสุดท้ายคือเสริมอำนาจประชาชนในการตัดสินใจ

หลังจากการสัมภาษณ์ในครั้งนั้น ผู้วิจัยได้กลับไปสัมภาษณ์ผู้บริหารอีกท่านหนึ่งเทศบาลแห่งนี้เพิ่มเติมประเด็นการสัมภาษณ์ประกอบไปด้วย 4 ประเด็น คือ ลักษณะและสภาพการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัจจัยทางวัฒนธรรมกับการมีส่วนร่วม ปัจจัยทางการบริหารกับการมีส่วนร่วม และปัจจัยสภาพแวดล้อมกับการมีส่วนร่วม โดยในแต่ละประเด็นมีข้อสรุปสำคัญ ดังนี้

ลักษณะและสภาพการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าเทศบาลแห่งนี้ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมไม่เพียงตามที่กฎหมายกำหนดให้เท่านั้น (หมายถึง การทำประชาคม) แต่ยังสามารถส่งเสริมและเปิดกว้างให้มีส่วนร่วมทั้งในการร่วมวางแผนร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามตรวจสอบ และร่วมในการประเมินผลการทำงาน ลักษณะการมีส่วนร่วมที่มีผู้เข้าร่วมมากที่สุดคือการมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานของเทศบาล ที่จะเปิดกว้างเป็นเวทีสาธารณะ นอกจากนี้ ก็จะมีส่วนร่วมในการดำเนินการ คือ เมื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ตามเทศกาลหรือวันสำคัญๆ ก็จะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาร่วมโครงการเป็นหลัก ส่วนการมีส่วนร่วมในการติดตาม

ตรวจสอบนั้น เทศบาลก็ได้แต่งตั้งตัวแทนประชาชนเป็นผู้ตรวจรับงานต่างๆ (เช่น กรรมการตรวจรับในการก่อสร้าง) ซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ โดยที่ประชาชนที่ไม่ได้เป็นกรรมการก็ได้ติดตามตรวจสอบไปพร้อมๆ กันด้วย แม้จะไม่แสดงบทบาทก็ตาม เพราะในกรณีที่ประชาชนที่ไม่ใช่กรรมการเกิดความสงสัยก็จะสอบถามต่อเจ้าหน้าที่ หรือผู้บริหารของเทศบาลเองโดยตรง

ปัจจัยทางวัฒนธรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าจากการพูดคุยกับประชาชนเป็นประจำ ทำให้ได้รู้ว่าผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอเทศบาลนั้นเป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมทางการเมืองแบบมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน กล่าวคือ มีความผูกพันกับท้องถิ่น มีความต้องการจะมีอิทธิพลต่อท้องถิ่น และมีความเชื่อมั่นในการมีส่วนร่วมของตนเองว่าจะสร้างการเปลี่ยนแปลงในเทศบาลได้ ซึ่งเทศบาลเองก็ได้ส่งเสริมอย่างมากในเรื่องการส่งเสริมความเชื่อมั่น โดยให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของเห็นประชาชน และแสดงความคืบหน้าเกี่ยวกับการดำเนินการตามความคิดเห็นนั้นอย่างสม่ำเสมอ

ปัจจัยทางการบริหารของเทศบาลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในแง่ที่สามารถทำให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตนเองที่มีต่อเทศบาลได้ ไม่ว่าจะเป็นการที่ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงบทบาทเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย หรือการที่ผู้บริหารนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานของเทศบาลให้ประชาชนรับรู้อย่างใกล้ชิด เพื่อให้เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง และบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในเทศบาลจากการดำเนินนโยบายบางอย่าง ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมซึ่งมักจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของประชาชนแต่ละคนนั้น เทศบาลมองว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วมมากพอๆ กับปัจจัยทางวัฒนธรรม แต่เป็นเรื่องที่เทศบาลจะเข้าไปจัดการได้ยาก โดยในภาพรวมนั้นผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าประชาชนจำนวนต่ำกว่าครึ่งเท่านั้นที่จะมีปัจจัยเฉพาะบุคคลที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เช่น รับรู้ข้อมูลการทำงานของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง มีเวลาให้กับการมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

4.2.3 ผลจากการสนทนากลุ่ม

1) ผลจากการสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 และ 2

ผู้วิจัยได้จัดการสนทนากลุ่ม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับลักษณะของการมีส่วนร่วม และสิ่งต่างๆ ที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม โดยการสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเป็นตัวแทนจากเทศบาลจากทั้ง 5 จังหวัด จำนวน 8 ราย ส่วนการสนทนากลุ่มครั้งที่ 2 ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเป็นตัวแทนจากองค์การบริหารส่วนตำบลจากทั้ง 5 จังหวัด จำนวน 7 ราย ประเด็นการสนทนากลุ่มเป็นไปตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสนทนาในประเด็นต่างๆ ดังนี้

(1) ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) ปัจจัยทางวัฒนธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

(3) ปัจจัยทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วม

(4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วม

ข้อสรุปจากการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับประเด็นทั้ง 4 ข้างต้น มีดังนี้

(1) ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มทั้ง 2 ครั้งให้ข้อมูลตรงกันว่าลักษณะการมีส่วนร่วมที่ประชาชนได้แสดงบทบาทมากที่สุดคือการเลือกตั้ง รองลงมาคือการทำประชาคม ซึ่งทั้ง 2 รูปแบบข้างต้นนี้เป็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เมื่อสนทนาเกี่ยวกับบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมในกระบวนการอื่นๆ หลังจากการวางแผน อันได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและการกำกับติดตามแล้ว จะพบว่าประชาชนมีส่วนร่วมน้อยกว่าอย่างเห็นได้ชัด

(2) ปัจจัยทางวัฒนธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

เมื่อสนทนากลุ่มเกี่ยวกับวัฒนธรรมของประชาชนในท้องถิ่น ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มแต่ละรายมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่าวัฒนธรรมของประชาชนในพื้นที่ของตนเองมีลักษณะเป็นไปตามวัฒนธรรมของไทย ลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การยึดในหลักอาวุโส การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งไม่หักหน้าหรือขัดใจใคร การยอมรับในระยะห่างของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ซึ่งลักษณะต่างๆ เหล่านี้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมองว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วมน้อยกว่าลักษณะของวัฒนธรรมทางการเมือง (ซึ่งแยกเป็นความรู้สึกผูกพันต่อท้องถิ่น ความต้องการมีอิทธิพล และความเชื่อมั่นในอิทธิพลที่ตน) ซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วมมาก ในโดยแง่ของความรู้สึกผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น เห็นความแตกต่างได้ชัดระหว่างผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นเป็นเวลานาน จะมีบทบาทและมีส่วนร่วมมาก ตรงกันข้ามกับผู้ที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในท้องถิ่น (เนื่องจากมาทำงานในสถานประกอบการ หรือบริษัท หรือโรงงานอุตสาหกรรม หรือย้ายถิ่นฐานเข้ามาเรียนในระดับ อุดมศึกษาในท้องถิ่น) ซึ่งแทบจะไม่มีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเลย

(3) ปัจจัยทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วม

ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมองว่าปัจจัยทางการบริหารส่วนใหญ่เป็นเรื่องที่ประชาชนในท้องถิ่นไม่ค่อยได้รับรู้เท่าใดนัก ดังนั้น จึงมีผลต่อการมีส่วนร่วมไม่มาก แต่เมื่อผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเข้าใจว่าปัจจัยทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้หมายถึงเฉพาะปัจจัยการบริหารที่ประชาชนสามารถรับรู้ได้ เช่น ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งภายในท้องถิ่น เป็นต้น ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มจึงแสดงความเห็นว่าปัจจัยต่างๆ เหล่านี้บางส่วนมีผลต่อการมีส่วนร่วม จึงสรุปผลที่ปัจจัยทางการบริหารต่างๆ มีต่อการมีส่วนร่วม ได้ดังนี้

ลักษณะและบทบาทของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันได้แก่ ภาวะผู้นำ ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างมาก หากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงบทบาทเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยคือรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างจริงจัง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ และแสดงความเป็นกลางให้แก่ทุกฝ่ายในท้องถิ่นได้ ประชาชนก็จะมีส่วนร่วมมาก

ความเจริญของพื้นที่กับจำนวนประชากรเป็นปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลในทางลบต่อการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ในพื้นที่ที่มีความเจริญสูงซึ่งมักจะมาพร้อมกับการมีประชากรที่หนาแน่น เช่น เป็นพื้นที่ย่านการค้า มีสถานประกอบการจำนวนมาก รายได้ของประชาชนสูง หรือเป็นพื้นที่หมู่บ้านจัดสรร เป็นต้น จะเป็นพื้นที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าถึงได้ยาก ส่งเสริมให้

เกิดการมีส่วนร่วมได้ยากกว่าพื้นที่ที่มีลักษณะเป็นชนบท ซึ่งมีความเจริญน้อยกว่า มีประชากรหนาแน่นน้อยกว่า

(4) ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วม ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมในที่นี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของประชาชนแต่ละหมู่บ้านหรือชุมชน หรือในบางกรณีอาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ดังนั้น จึงเป็นปัจจัยที่ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มครั้งนี้ (ซึ่งเป็นตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมองจากมุมมองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญ) เห็นว่ามีผลอย่างมากต่อการมีส่วนร่วม โดยคำอธิบายถึงผลที่ปัจจัยเหล่านี้มีต่อการมีส่วนร่วม มีดังนี้

ปัจจัยแรก คือ เวลาที่ประชาชนมีให้กับการมีส่วนร่วม ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มหยิบยกขึ้นมากล่าวถึงเป็นอันดับแรก เพราะมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการจัดประชาคมหมู่บ้านหรือชุมชน ว่าหากจัดในช่วงเวลาเย็นหลังเลิกงาน หรือจัดในช่วงวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ จะมีผู้เข้าร่วมได้มาก และก็เป็นสิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญอย่างมากเสมอมา กล่าวคือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเลือกเวลาในการทำประชาคมในเวลาดังกล่าวเป็นอันดับแรก หากไม่ได้จึงค่อยหาช่วงเวลาอื่นเป็นทางเลือกรอง ปัจจัยต่อมาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมคือแรงจูงใจที่ประชาชนมีต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลกระทบที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชนอีกด้วย โดยทั้งสองปัจจัยนี้มีผลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วม เมื่อประชาชนเชื่อว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลต่อคุณภาพชีวิตของตนเองในเรื่องสำคัญๆ ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจ และจะให้ความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อได้รับโอกาส

ปัจจัยอีกสองประการที่เกี่ยวข้องกัน คือ การสื่อสารกับประชาชน กับการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชน ซึ่งเมื่อเกิดสองสิ่งนี้ขึ้นแล้วจะไปช่วยเสริมให้ประชาชนมีแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นด้วย ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ร่วมกันเสนอข้อมูลว่าวิธีการสื่อสารที่ได้ผลในการสื่อสารข้อมูลต่างๆ ไปสู่ประชาชนคือการส่งผ่านข้อมูลผ่านทางตัวแทนชุมชนหรือหมู่บ้าน หรือเจ้าหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุข ซึ่งเจ้าหน้าที่เหล่านี้จะออกปฏิบัติหน้าที่ คลุกคลีกับประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ประชาชนรู้สึกว่าคุณเองได้ผลประโยชน์ จึงเป็นช่องทางการสื่อสารที่ดี รองลงมาคือการสื่อสารผ่านรถประกาศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะที่ช่องทางการสื่อสารผ่านระบบเสียงตามสายนั้นเป็นการสื่อสารที่คาดเดาได้ยากว่าสามารถส่งข้อมูลไปยังประชาชนได้ทั่วถึงหรือไม่ และไม่ค่อยได้ผล แต่สำหรับช่องทางที่ประชาชนจะสามารถสื่อสารข้อมูลไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น พบว่าการสื่อสารผ่านสื่อสังคม (Social Media) เป็นช่องทางที่ประชาชนใช้บ่อยมาก ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะช่องทางนี้เป็นช่องทางที่ประชาชนสามารถใช้ได้อย่างสะดวกที่สุด

2) ผลจากการสนทนากลุ่มครั้งที่ 3

ผู้วิจัยได้จัดการสนทนากลุ่มครั้งที่ 3 ขึ้น โดยในการสนทนากลุ่มครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 ราย ประกอบไปด้วยผู้รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 ราย จากองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ และจากเทศบาลตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ และตัวแทนประชาชนในชุมชนหรือตำบลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 8 ราย

ประเด็นจากการสนทนากลุ่มครั้งที่ 3 นอกจากจะตั้งคำถามเหมือนกับการสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 และ 2 ที่ผ่านมาแล้ว ผู้วิจัยยังได้ขยายขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ออกไป โดยการสอบถามถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน นอกเหนือไปจากปัจจัยทางวัฒนธรรม ปัจจัยทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย โดยปัจจัยที่เพิ่มขึ้นนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาจากผลการสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 และ 2 และผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อนำประเด็นที่น่าสนใจต่างๆ มากำหนดเป็นประเด็นในการสนทนากลุ่มครั้งที่ 3 นี้ ทำให้ในการสนทนากลุ่มครั้งที่ 3 นี้ ประกอบไปด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

- (1) ปัจจัยทางวัฒนธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (2) ปัจจัยทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ผลจากการสนทนากลุ่มครั้งที่ 3 นี้ มีข้อสรุป ดังต่อไปนี้

- (1) ปัจจัยทางวัฒนธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชน

ผลจากการสนทนากลุ่มแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมของประชาชนในพื้นที่ต่างๆ นั้น ค่อนข้างจะคล้ายกัน คือมีลักษณะของวัฒนธรรมไทย ซึ่งจะมีความเคารพในอาวุโส มีความรู้สึกไม่ชอบแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้อื่นโดยตรงเพราะต้องการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ขาดความเชื่อมั่นในอิทธิพลที่ตนเองมีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดที่ยึดติดกับตัวบุคคล ซึ่งวัฒนธรรมของประชาชนในเขตเทศบาลและเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นไม่แตกต่างกันในเรื่องเหล่านี้มากนัก

ประเด็นต่อมาที่สนทนากันนั้นเป็นประเด็นว่า วัฒนธรรมในลักษณะที่กล่าวถึงข้างต้น มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือไม่ ซึ่งผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมองว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วมน้อย วัฒนธรรมไทยไม่ได้มีลักษณะที่ขัดขวางการมีส่วนร่วม การเคารพอาวุโส การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง การที่คนไทยยอมรับระยะห่างของอำนาจมากขึ้นไม่ได้ทำให้ประชาชนไม่มีส่วนร่วม แต่ปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมอย่างมากคือความผูกพันต่อท้องถิ่น ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งเห็นได้ชัดกว่าทำให้เกิดความสนใจ ความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมมากอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับประชาชนที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งผู้ที่อยู่ในเขตเทศบาลเห็นตรงกันว่าคนเหล่านั้นจะมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อยกว่ามาก

- (2) ปัจจัยทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วม

ผลจากการสนทนากลุ่มแสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันไป โดยปัจจัยทางการบริหารของการวิจัยครั้งนี้ไม่แตกต่างกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นเทศบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีลักษณะของปัจจัยทางการบริหารที่แตกต่างกันเป็นรายกรณี ดังนั้น ในส่วนนี้ จึงต้องพิจารณาแยกเป็นแต่ละปัจจัยว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วมหรือไม่ และมีผลอย่างไร โดยจะนำเสนอเฉพาะปัจจัยที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเห็นตรงกันว่ามีส่วนต่อการมีส่วนร่วม ดังนี้

ปัจจัยแรกที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมคือภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้นำแสดงบทบาทผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นของประชาชนก็จะมี การมีส่วนร่วมมาก และมีส่วนร่วมในช่องทางที่หลากหลาย ทั้งการแสดงความคิดเห็นในช่วงเวลาที่มีการประชุมประชาคม หรือการพบปะกันระหว่างผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชนอย่างไม่เป็นทางการในชีวิตประจำวัน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องเนื่องกันกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ คือความสามารถในการบริหารความขัดแย้งและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้เข้าร่วมในการสนทนามีความเห็นไปในทางเดียวกันว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วมด้วยเช่นกัน โดยในเรื่องความสามารถในการจัดการความขัดแย้งนั้นผู้เข้าร่วมประชุมมองว่าไม่ได้มีเพียงความเอาใจใส่ชี้แจงข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับความขัดแย้งให้ผู้ที่อยู่ในความขัดแย้งเข้าใจทุกฝ่ายเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการแสดงออกถึงความเป็นกลางของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมอย่างมาก

จำนวนประชาชนในพื้นที่เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม โดยในชุมชนหรือหมู่บ้านที่มีประชาชนอยู่รวมกันจำนวนมากจะเป็นที่ที่มีการมีส่วนร่วมน้อยกว่าชุมชนหรือหมู่บ้านที่ประชาชนจำนวนน้อย ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะในชุมชนหรือหมู่บ้านที่มีประชาชนจำนวนน้อยนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นคนที่มีพื้นเพเดิมอยู่ในท้องถิ่นนั้น ซึ่งเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้นได้ในอีกทางหนึ่งด้วย

(3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วม

การสนทนากลุ่มทำให้ทราบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความแตกต่างกันไปในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง แต่ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มทุกคนมีความคิดและให้ข้อมูลยืนยันไปในทางเดียวกัน ว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมต่างๆ ตามที่ปรากฏในกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ (อันได้แก่ การสื่อสารระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชน การรับรู้ข้อมูลของประชาชน ความสลับซับซ้อนของกระบวนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แรงจูงใจที่ประชาชนในการที่จะมีส่วนร่วม ผลกระทบที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชน เวลาที่ประชาชนมีเพื่อการมีส่วนร่วม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ) มีเพียงปัจจัยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเท่านั้นที่ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเห็นว่าไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วม โดยคำอธิบายเกี่ยวกับอิทธิพลที่ปัจจัยเหล่านั้นมีต่อการมีส่วนร่วม มีดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมคือการสื่อสารระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชน ซึ่งปัจจัยนี้ส่งผลต่อเนื่องไปถึงปัจจัยการรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมเช่นเดียวกัน เพราะผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มทั้งหมดมีข้อสังเกตไปในทางเดียวกันว่าในชุมชนหรือหมู่บ้านของตนเอง คนที่รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ ก็จะเข้าร่วมในการประชุมประชาคม เข้าร่วมในการหารือเรื่องต่างๆ ของท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอตามไปด้วย

แรงจูงใจที่ประชาชนมีต่อการมีส่วนร่วม กับผลกระทบที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชนนั้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกัน กล่าวคือ แรงจูงใจเกิดจากการที่ประชาชนเชื่อว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลต่อตนเองได้ เพราะฉะนั้นเมื่อประชาชนคนใดมีความหวัง

บางประการจากการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนคนนั้นก็แสดงการมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอในหลายๆ โอกาส และหลายๆ ช่องทาง

ความสลับซับซ้อนของกระบวนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (ซึ่งในการสนทนากลุ่มครั้งนี้ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เป็นตัวแทนของประชาชน) เห็นตรงกันว่าเรื่องที่มีกระบวนการทำงานที่สลับซับซ้อนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เป็นเรื่องที่ประชาชนจะเข้าไปมีส่วนร่วมน้อยเพราะประชาชนคิดว่าตนเองไม่เข้าใจกระบวนการทำงานของเรื่องเหล่านั้นได้ แต่ถ้าเป็นการมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งกระบวนการไม่สลับซับซ้อน เช่น มีการทำประชาคมหมู่บ้าน เป็นต้น จะมีประชาชนเข้าร่วมมากกว่า

(4) ปัจจัยทางเศรษฐกิจกับการมีส่วนร่วม

การสนทนากลุ่มครั้งนี้เกิดขึ้นหลังจากที่มีการขยายขอบเขตของการวิจัยออกไป โดยจะมีการศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจในฐานะที่เป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่ามีผลอย่างไรต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ผลการสนทนากลุ่มผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มมีความเห็นว่าเรื่องเศรษฐกิจนี้ต้องมองเป็น 2 แง่ คือ สถานะทางเศรษฐกิจของประชาชน กับสภาพเศรษฐกิจ โดยในเรื่องฐานะทางเศรษฐกิจนั้นถือได้ว่ามีผลต่อการมีส่วนร่วม เพราะผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเห็นตรงกันว่าประชาชนที่เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีจำนวนน้อยที่จะเป็นผู้มีฐานะดีหรือร่ำรวย แต่จะเป็นผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลางไปจนถึงฐานะค่อนข้างยากจน ส่วนในเรื่องสภาพเศรษฐกิจนั้น มีผลต่อการมีส่วนร่วมน้อยมากๆ หรืออาจเรียกได้ว่าไม่มีผลเลยก็ว่าได้

4.2.4 ข้อสรุปจากข้อมูลเชิงคุณภาพทั้งหมด

1) ลักษณะของการมีส่วนร่วมของประชาชน

ผลจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นมิทั้งในการวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผลการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการวางแผนนั้น ประเด็นหนึ่งให้ผู้สัมภาษณ์หลายท่านพูดตรงกันก็คือ การมีส่วนร่วมนั้นเป็นไปตามกฎหมายอยู่แล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งมองในแง่ดีแล้วแสดงให้เห็นว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแน่นอน แต่หากมองในอีกแง่หนึ่ง จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมนั้นไม่ได้เกิดจากความสนใจของประชาชนเอง และอาจไม่ได้เกิดจากความต้องการของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองเสมอไป อีกสิ่งหนึ่งที่ยู่อเขียนพบจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของหลายๆ ที่ก็คือการมีส่วนร่วมนั้นจะเห็นได้จากประชาชนในกลุ่มที่เล็กมากๆ ในเขตการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ การมีส่วนร่วมที่ดูน่าจะมีประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุดคือการมีส่วนร่วมผ่านการทำประชาคม แต่ที่น่าจะน้อยมากๆ คือการมีส่วนร่วมในการติดตามการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมรับฟังการประชุมของสภาในท้องถิ่น การตรวจสอบดำเนินงานโครงการต่างๆ ของท้องถิ่น

สำหรับการมีส่วนร่วมในการวางแผนผ่านการทำประชาคมหรือการทำแผนพัฒนาในรูปแบบอื่นที่ดูน่าจะมีการมีส่วนร่วมมากที่สุดแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าคำตอบจากการสัมภาษณ์หลายๆ แห่งให้ข้อมูลตรงกันว่าเป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนในระดับชุมชนหรือในระดับหมู่บ้านเท่านั้น ไม่ได้มีส่วนร่วมไปจนถึงการกำหนดแผนของท้องถิ่นในภาพรวม ซึ่งหมายถึง การกำหนดแผนการพัฒนาตำบล

การมีส่วนร่วมอื่นๆ นอกจากการวางแผนก็คือการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนในการติดตาม และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่ามีการมีส่วนร่วมในขั้นตอนต่างๆ นี้น้อยลงไปกว่าการมีส่วนร่วมในการวางแผนอย่างเห็นได้ชัด แต่มีข้อมูลจากการสัมภาษณ์หลายแห่งที่ทำให้ทราบว่า แม้ว่าประชาชนจะไม่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน แต่สิ่งหนึ่งที่ทำให้สัมภาษณ์รู้สึกได้คือประชาชนในพื้นที่ของตนเอง จับตาดูการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ในบางกรณีที่ไม่เห็นการติดตามและประเมินผลออกมา เป็นรูปธรรมอาจเป็นเพราะว่าประชาชนไม่พบอะไรที่ไม่ชอบมาพากล ไม่พบอะไรที่ไม่เป็นที่พอใจก็เป็นได้ ดังนั้น การประเมินการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามการทำงานว่ามีมากน้อยเพียงใดจากสายตาของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจต้องทำควบคู่กันไปกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากประชาชนด้วย เพราะผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเห็นการมีส่วนร่วมในการติดตามเฉพาะในเวลาที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับการจัดซื้อหรือตรวจรับการจัดซื้อที่มีการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการเท่านั้น

ภาพที่เห็นได้อย่างเป็นรูปธรรมอีกภาพหนึ่งของการประเมินผลการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยประชาชน คือการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอความช่วยเหลือหรือว่าจ้างให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาประเมินผลการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งเป็นข้อมูล que ผู้เขียนทราบว่าทำเป็นปกติสำหรับเทศบาลในจังหวัดปทุมธานีที่ได้สัมภาษณ์ หน่วยงานภายนอกที่เข้ามาทำการประเมินก็คือสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาในพื้นที่ใกล้เคียง โดยสถาบันอุดมศึกษาเหล่านั้นก็จะลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนเพื่อประเมินผลการทำงาน และยังส่งผลการประเมินนั้นให้ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและนำไปปรับปรุงการทำงานต่อไปได้อีกด้วย

2) ปัจจัยทางวัฒนธรรมของประชาชนกับการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบของวัฒนธรรมที่ผู้เขียนสามารถสรุปได้จากการสัมภาษณ์ว่ามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมนั้น องค์ประกอบแรกคือความผูกพันกับท้องถิ่น ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของท้องถิ่นนั้น เพราะจากการสัมภาษณ์ในทุกครั้ง ผู้ให้สัมภาษณ์จะให้ข้อมูลไปในทางเดียวกันว่าผู้ที่เป็นคนพื้นเพเดิมในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมมากกว่า และยังพบหลักฐานที่แสดงให้เห็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกันเกิดขึ้นอีกด้วย กล่าวคือ ผู้เขียนได้ทราบข้อมูลว่าผู้ที่ย้ายถิ่นฐานมาอยู่ใหม่ ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่เข้ามาอยู่ในท้องถิ่นนั้นในช่วงที่มีการขยายตัวมาก เกิดหมู่บ้านจัดสรรขนาดใหญ่ นั้น จะมีส่วนร่วมน้อยอย่างเห็นได้ชัด

องค์ประกอบต่อมาของวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมทางการเมืองอีกเช่นกันคือความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตนเอง เชื่อกันว่าความคิดของตนเองจะได้รับการตอบสนอง และกลายเป็นแนวปฏิบัติของท้องถิ่นได้ ซึ่งหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า

ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตนเองจะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมนั้น คือการที่ท้องถิ่นหลายๆ แห่งที่ผู้เขียนไปสัมภาษณ์ให้ข้อมูลไปในทางเดียวกันว่าวิธีการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นจะกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมคือการแสดงให้เห็นว่าความคิดของประชาชนได้รับการตอบสนอง ซึ่งการตอบสนองนี้อาจเป็นได้ทั้งในรูปของการนำไปปฏิบัติ หรืออย่างน้อยอาจแสดงออกในรูปของการชี้แจงเหตุผลที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้ และถ้าหากมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงให้เห็นว่าความเชื่อมั่นในอิทธิพลที่ประชาชนมีนั้นมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมได้แล้ว สิ่งหนึ่งที่อนุมานต่อไปได้ก็คือความต้องการของประชาชนในการที่จะมีอิทธิพลต่อการบริหารของท้องถิ่น เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมเช่นกัน และอีกสิ่งหนึ่งที่อนุมานต่อไปได้อีกอย่างหนึ่งก็คือ ผู้ที่ต้องการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หรือผู้ที่ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงอะไรในท้องถิ่นก็น่าจะเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมน้อยกว่าผู้ที่ยอมรับความไม่แน่นอน เพราะจากการสัมภาษณ์ทำให้ทราบข้อมูลว่า ผู้ที่มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จะเป็นผู้ที่มีความคาดหวังอะไรบางอย่างจากการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องการเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างมากกว่าจะเป็นผู้ที่ต้องการให้ท้องถิ่นเป็นเหมือนเดิม

นอกจากวัฒนธรรมทางการเมืองที่กล่าวถึงทั้งความผูกพันต่อท้องถิ่น ความเชื่อมั่นในอิทธิพลที่ตนเองมีต่อท้องถิ่น และความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อท้องถิ่นของตนเองที่กล่าวข้างต้นแล้ว ปัจจัยทางวัฒนธรรมที่เป็นเรื่องทั่วๆ ไป ก็มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมได้เช่นกัน ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าลักษณะเด่นของวัฒนธรรมไทยก็คือการเคารพอาวุโสและการมีระยะห่างของอำนาจที่สูงนั้น เดิมทีผู้เขียนสันนิษฐานว่าจะเป็นผู้อุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม แต่เมื่อได้สัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ทำให้ทราบได้ว่าทั้ง 2 ส่วนนี้ มีผลดีต่อการมีส่วนร่วม เพราะผู้ให้สัมภาษณ์หลายท่าน ให้สัมภาษณ์ว่า ในความเป็นจริง ผู้ที่อาวุโสกว่าเป็นผู้ที่ชักชวนให้ผู้ที่อาวุโสน้อยกว่าเกิดความสนใจในการบริหารท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการชักชวนให้มาร่วมในการประชุมประชาคม หรือการพูดคุยเกี่ยวกับท้องถิ่นของตนเองภายในครอบครัวก็ตาม และเมื่อพิจารณาเรื่องระยะห่างของอำนาจก็จะพบว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมาก เพราะจากการสัมภาษณ์มีข้อมูลที่แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีความรู้สึกว่าตนเองได้รับประโยชน์น้อยกว่าผู้อื่น เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมมาก และมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ทั้งนี้อาจอนุมานได้ว่าเป็นเพราะบุคคลที่ตระหนักถึงความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจนั้น มีความคาดหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองมาทำหน้าที่ลดความไม่เท่าเทียมนั้นลง จึงสรุปได้ว่าระยะห่างของอำนาจนั้นมีได้เป็นตัวขัดขวาง แต่กลับกลายเป็นว่า ยิ่งตระหนักถึงความไม่เท่าเทียมกันยิ่งมีส่วนร่วมมาก และการที่ผู้ที่มีส่วนร่วมมากมักจะเป็นผู้ที่มีความคาดหวังอะไรบางอย่างต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ ทำให้อนุมานต่อไปได้ว่าลักษณะอย่างหนึ่งของคนไทยคือการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ไม่ชอบขัดใจผู้อื่น เป็นปัจจัยที่จะเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม เพราะหากใครสักคนไม่ต้องการขัดใจผู้อื่น คงเลือกที่จะไม่แสดงความคิดเห็น ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นไปเลย และหลักฐานอีกอย่างหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่าคนที่ไม่ชอบขัดใจผู้อื่นจะไม่มีส่วนร่วมก็คือการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งที่ประสบปัญหาว่าประชาชนมาร่วมประชุมแต่ไม่แสดงความคิดเห็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นจึงเลือกที่จะแจกกระดาษให้ประชาชนที่มาร่วมประชุมได้แสดงความคิดเห็นผ่านการเขียน โดยยืนยันว่าข้อมูลจากการเขียนนั้นจะไม่ถูกเปิดเผยว่าเป็นความคิดหรือข้อเสนอของใคร ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่าวิธีการให้ประชาชนเขียนความคิดเห็นนี้เป็นวิธีการที่ได้ผล

การที่คนไทยยึดตัวบุคคลเป็นสำคัญนั้น เป็นสิ่งที่เดิมผู้เขียนสันนิษฐานว่าจะเป็นการอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม แต่จากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นข้อมูลในทางที่แตกต่างออกไป กล่าวคือการสัมภาษณ์ทำให้ทราบว่าบุคคลที่เป็นที่ยอมรับนับถือในชุมชนหรือในหมู่บ้าน มีบทบาทอย่างมากในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยผู้ที่เป็นที่ยอมรับนับถือนี้อาจเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรืออาจเป็นตัวแทนในทางหนึ่งทางใดของชุมชนหรือหมู่บ้านที่ได้ถูกคัดเลือกหรือถูกเลือกมา และ เมื่อได้รับการคัดเลือกหรือเลือกตั้งมาแล้วก็จะทำหน้าที่เป็นจุดเชื่อมระหว่างท้องถิ่นกับประชาชนได้เป็นอย่างดี หากปราศจากการยึดตัวบุคคลแล้ว ตัวแทนเหล่านี้ย่อมไม่สามารถทำหน้าที่เป็นจุดเชื่อมได้

ความเป็นปัจเจกบุคคล หรือการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตัวนั้น ทำให้การมีส่วนร่วมน้อยลงได้ เพราะจากการสัมภาษณ์ มีผู้ให้สัมภาษณ์บางท่านอธิบายว่ากลุ่มผู้ที่มีรายได้สูงจะให้ความสำคัญกับการทำงานของตนเองจนไม่สนใจการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรืออีกตัวอย่างหนึ่งคือในกลุ่มเด็กและเยาวชนก็จะใส่ใจการเรียนมากกว่าที่จะมีส่วนร่วมกับท้องถิ่น เพราะการเรียนจะเป็นเครื่องมือที่ทำให้ได้ประโยชน์ส่วนตัวอย่างเต็มที่มากกว่าการจะแสดงความคิดเห็นเพื่อเปลี่ยนแปลงท้องถิ่น และสิ่งที่ผู้เขียนเห็นว่าควรจะต้องใส่ใจเป็นพิเศษก็คือ ผลจากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าความเจริญ การเติบโตของท้องถิ่นจนกลายเป็นเมืองนั้น ทำให้เกิดความเป็นปัจเจกบุคคลมากขึ้น ดังนั้น ท้องถิ่นที่เจริญเติบโตอย่างรวดเร็วจึงมีแนวโน้มว่าจะประสบปัญหาประชาชนขาดการมีส่วนร่วมก็เป็นได้

ส่วนการให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแรงพิจารณาผลต่อการมีส่วนร่วมได้ใน 2 แห่ง คือ การให้ความสำคัญกับเพศชาย กับการให้ความสำคัญกับการแข่งขัน ซึ่งในแง่แรกนั้น ไม่ได้มีผลอะไรต่อการมีส่วนร่วม เพราะจากการสัมภาษณ์ในหลายท้องถิ่น ได้ข้อมูลมาว่าทั้งชายและหญิงมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นมากพอๆ กัน แต่ในแง่ที่สองคือแง่ของการให้ความสำคัญกับการแข่งขันนั้น เห็นได้ชัดว่ามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม เพราะจากการสัมภาษณ์ มีหลายกรณีที่มีผู้ให้สัมภาษณ์ตั้งข้อสังเกตว่าผู้มีส่วนร่วม โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในการติดตามการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประชาชนจะคอยเปรียบเทียบสิ่งที่ได้รับการจัดสรรให้กับชุมชนตนเอง กับสิ่งที่ได้รับการจัดสรรในชุมชนอื่นๆ หากเห็นว่าไม่เป็นธรรมก็จะยิ่งติดตามอย่างใกล้ชิด หรืออาจชักถามผู้บริหารของท้องถิ่นแห่งนั้นโดยตรงเมื่อมีโอกาส

3) ปัจจัยทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วม

ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม นั้น ประเด็นแรกที่มีผู้ให้สัมภาษณ์หลายๆ ท่านให้คำตอบคืออัยยาศัยมนตรีที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีต่อประชาชนในพื้นที่ กล่าวคือ หากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะนายกเทศมนตรี หรือนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีภาพลักษณ์ที่เป็นคนเปิดกว้าง เข้าถึงตัวได้ง่าย แสดงออกอย่างชัดเจนว่าพร้อมจะรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และพร้อมที่จะนำความคิดเห็นต่างๆ ไปดำเนินการตอบสนองอย่างจริงจัง ประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่นมาก แต่ข้อมูลอีกอย่างหนึ่งที่ได้จากการสัมภาษณ์ก็คือผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นโดยธรรมชาติแล้วจะเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการพบปะพูดคุยกับประชาชนอยู่แล้ว เพราะถ้าหากขาดความสามารถในลักษณะนี้ไป โอกาสที่จะได้เข้ามาเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมาจากคะแนนเสียงเลือกตั้งนั้น ก็ไม่น่าจะไปได้ด้วย

ระบบสารสนเทศมีผลทั้งในทางบวก และลบต่อการมีส่วนร่วม ในทางบวกนั้นทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาก ส่วนในทางลบนั้นการมีระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชนมากจะทำให้มีการใช้ในทางที่ผิด มีการร้องเรียนเพ้อกลั่นแกล้งกันมากในบางที่

ปัจจัยต่อมาที่เป็นปัจจัยไม่ได้เกี่ยวกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง แต่ก็เกี่ยวข้องเนื่อง เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับวิธีการในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง นั่นคือความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ซึ่งความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในที่นี้หมายถึง ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการที่จะสื่อสารสิ่งต่างๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงไปยังผู้เกี่ยวข้องอันได้แก่ประชาชนของท้องถิ่นนั้นๆ นั่นเอง จากการสัมภาษณ์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆ แห่ง ซึ่งมักจะเป็นที่ที่มีการมีส่วนร่วมมากนั้น ทำให้ผู้เขียนทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านั้น ให้ความสำคัญกับการชี้แจงข้อมูลการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ภายในท้องถิ่นให้ประชาชนได้ทราบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิด หรือความสงสัยถึงความไม่ชอบมาพากลในการทำงานของท้องถิ่นภายหลัง

ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งนั้น ผู้เขียนได้พบว่ามีความคล้ายกันกับความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ ในกรณีของท้องถิ่นที่ผู้เขียนไปสัมภาษณ์หลายๆ แห่งนั้น เมื่อผู้เขียนสอบถามว่าเคยมีความขัดแย้งระหว่างประชาชนด้วยกัน หรือระหว่างประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ เวลาที่มีการจัดสรรทรัพยากรไม่สอดคล้องกับความต้องการของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ผู้ให้สัมภาษณ์จะให้คำตอบไปในทางเดียวกันว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเองจะระมัดระวังอย่างมากในการจัดสรรทรัพยากร จะพยายามเรียงเรียงเหตุผลที่สำคัญที่ใช้เป็นพื้นฐานของการจัดสรรทรัพยากรเพื่อจะได้อธิบายให้ประชาชนฟังเสมอ ซึ่งในทางหนึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านั้น ซึ่งประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานมาก มีลักษณะอย่างหนึ่งร่วมกันคือมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งเป็นอย่างดี และเรื่องนี้ นอกจากจะสะท้อนถึงความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว หากพิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเตรียมเหตุผลที่น่าเชื่อถือไว้อธิบายกับประชาชน จะเห็นได้ว่ามีสาเหตุมาจากความสนใจของประชาชนในการบริหารท้องถิ่นนั่นเอง ข้อเท็จจริงนี้จึงเป็นอีกอย่างหนึ่งที่จะยืนยันได้ว่าประชาชนไม่ได้วางเฉย ไม่ได้เฉื่อยชาทางการเมืองแต่อย่างใด

สิ่งจูงใจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบให้ประชาชนเป็นปัจจัยอีกอย่างหนึ่งที่ สามารถส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ประชาชนให้ความสนใจการบริหารท้องถิ่นของตนเองน้อยมากๆ แต่หากเปรียบเทียบผลของการให้สิ่งจูงใจกับเรื่องแรงจูงใจซึ่งเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นภายในความรู้สึกของประชาชนแล้ว สิ่งจูงใจในที่นี้จะเป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ในระยะสั้นและเป็นสิ่งที่กระตุ้นการมีส่วนร่วมภายนอกตัวบุคคลแต่ละคน เช่น เครื่องอุปโภคบริโภคที่นำมาแจก เป็นต้น ไม่ได้เกิดจากรู้สึกของตัวประชาชนเอง แต่แรงจูงใจนั้นเป็นเรื่องประโยชน์ในระยะที่ยาวนานกว่า และเป็นเรื่องที่เกิดจากรู้สึกนึกคิดของประชาชนเอง เช่น ถนนสำหรับสัญจรไปมาในชุมชน หรือระหว่างชุมชน เป็นต้น หากเปรียบเทียบกัน แรงจูงใจที่มาจากความรู้สึกภายในส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้ดีกว่าสิ่งจูงใจ เพราะในกรณีไม่มีสิ่งจูงใจประชาชนจะมีความรู้สึกในทางลบต่อการมีส่วนร่วม ในบางกรณีที่เป็นสัมภาษณ์มานั้น ประชาชนถามถึงสิ่งจูงใจก่อนที่จะมาร่วมในการดำเนินงาน แต่เมื่อรู้ว่าไม่มี

สิ่งจูงใจให้แล้วก็ไม่สนใจเลย หรือในกรณีที่ไปมีส่วนร่วมด้วยความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งจูงใจ แต่เมื่อไม่ได้ก็จะเกิดเป็นความรู้สึกในทางลบไปเสียเลย

ปัจจัยทางการบริหารอย่างหนึ่งที่ถูกเขียนได้รับการยืนยันจากผู้ที่ทำหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลานาน และเห็นการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมของประชาชนมานาน ปัจจัยที่ว่านี้คือความเจริญของพื้นที่ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่าการที่พื้นที่ที่มีความเจริญมากยิ่งขึ้น เกิดย่านการค้าขนาดใหญ่ มีประชากรมากขึ้น มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากขึ้น ทำให้ประชาชนห่างเหินจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น และการมีส่วนร่วมโดยเฉพาะความร่วมมือในการดำเนินโครงการต่างๆ ของท้องถิ่นก็จะน้อยลง โดยผู้ให้สัมภาษณ์ท่านนี้อธิบายว่าเหตุที่ความเจริญของพื้นที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมก็เพราะว่าเมื่อความเจริญมากขึ้น ประชาชนถูกดึงดูดเข้าหาย่านที่มีความเจริญเพื่อหาสิ่งตอบสนองความต้องการ และความเพลิดเพลินในชีวิตมากขึ้นทำให้สนใจเรื่องความเป็นไปของท้องถิ่นน้อยลง และในอีกทางหนึ่ง ความเจริญนี้ทำให้วัฒนธรรมแบบชาวเมืองแพร่เข้าสู่พื้นที่ ซึ่งส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมแบบชาวเมืองคือความเป็นปัจเจกบุคคล และความเป็นทุนนิยมที่ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนของตนเองในรูปของทรัพย์สินเงินทองที่จับต้องได้มากกว่าความสำเร็จในด้านอื่นๆ แต่ละคนอยู่แบบต่างคนต่างอยู่ ไม่ค่อยติดต่อกับกัน ทำให้เรื่องส่วนรวมอย่างเรื่องการบริหารจัดการท้องถิ่นกลายเป็นเรื่องที่ไม่ได้รับความสนใจน้อยลง

จำนวนประชากรมีผลในทางลบต่อการมีส่วนร่วม โดยเห็นได้จากการเปรียบเทียบชุมชนต่างๆ หรือหมู่ต่างๆ เมื่อประชาชนมาก การมีส่วนร่วมจะน้อยลง บางแห่งยอมรับว่าพื้นที่ที่เป็นหมู่บ้านจัดสรรนั้น จะเข้าไปได้ยาก นอกจากนี้การมีประชากรมากยังมีผลโดยอ้อม ผ่านไปทาง ความเจริญของเมือง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรม มีความเป็นปัจเจกบุคคลมากขึ้น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นเหตุที่ทำให้การมีส่วนร่วมน้อยลง

4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมของซึ่งอยู่ภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ปัจจัยแรกคือการส่งเสริมจากภาคส่วนต่างๆ ในท้องถิ่น โดยผลจากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าผู้ที่จะเป็นผู้ประสานงานให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ มีทั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น ตัวแทนชุมชน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ อสม. ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งพูดคุย นำข้อมูลการทำงานของท้องถิ่นไปสู่ประชาชน ให้ประชาชนได้รับรู้ และพร้อมกันนั้นก็กระตุ้นส่งเสริมให้ประชาชนสนใจการทำงานของท้องถิ่นมากขึ้นด้วย บุคคลเหล่านี้นอกจากจะเป็นตัวแทน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมคือความสลับซับซ้อนของกระบวนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยนี้หากมองผิวเผินแล้วอาจเข้าใจได้ว่าเป็นปัจจัยทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เนื่องจากผู้เขียนมีข้อสังเกตว่าความสลับซับซ้อนของกระบวนการทำงานนี้เป็นเรื่องที่ต้องครุปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้เป็นผู้กำหนด หากแต่เป็นสิ่งที่ถูกกำหนดจากหน่วยงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องไปสัมพันธ์ด้วยในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เป็นระเบียบที่ถูกกำหนดมาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเป็นระเบียบเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณเฉพาะด้านขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรณีหนึ่งที่ถูกเขียนได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ คือการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อ

โครงการก่อสร้างถนน ซึ่งงบประมาณบางส่วนอาจจะมาจากการสนับสนุนของกรมทางหลวงชนบท ทำให้ต้องปฏิบัติตามแนวทางและข้อปฏิบัติที่กำหนดมาโดยกรมทางหลวงชนบท) เป็นต้น ซึ่งการทำงานที่มีความสลับซับซ้อนในการดำเนินงานบางเรื่องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ เดิมทีผู้เขียนสันนิษฐานว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชน แต่จากการสัมภาษณ์กลับแสดงให้เห็นว่าในเรื่องที่กระบวนการซับซ้อนนั้น จะมีประชาชนกลุ่มหนึ่งถูกปฏิเสธข้อเรียกร้องของตนเอง ซึ่งประชาชนกลุ่มที่ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการนี้จะแสดงบทบาทในการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการร่วมวางแผน หรือการร่วมติดตามการทำงาน

นอกจากการส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ และความสลับซับซ้อนของกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นเรื่องภายนอกตัวบุคคลแล้ว ปัจจัยภายในตัวบุคคลเองก็สามารถส่งผลต่อการมีส่วนร่วมได้เช่นกัน โดยปัจจัยเกี่ยวกับแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมอย่างแรกๆ ที่เห็นได้ว่ามีผลก็คือ เวลาที่ประชาชนแต่ละคนมีให้กับการมีส่วนร่วม เพราะการสัมภาษณ์ในเกือบทุกที่ทำให้ได้ทราบว่าการเลือกเวลาในการประชุมกับประชาชนเป็นเรื่องสำคัญ หากเลือกประชุมในเวลาที่ไม่ใช่ประชาชนว่างแล้วจะได้รับความร่วมมือน้อยมาก หรือคำตอบจากการสัมภาษณ์บางที่แสดงให้เห็นว่าหากต้องการพบปะประชาชนต่างกลุ่มกัน ก็ต้องเลือกเวลาให้เหมาะสมกับความสะดวกของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเรื่องนี้ในทางหนึ่งแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วม แต่ในอีกทางหนึ่งนั้น แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนพอๆ กันว่าหากต้องเลือกระหว่างงานประจำ หรือกิจกรรมที่ทำเป็นประจำกับการมีส่วนร่วมกับการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ประชาชนเลือกที่จะให้เวลากับการทำงานประจำหรือกิจกรรมประจำวันมากกว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลอีกอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมคือแรงจูงใจที่ประชาชนมีต่อการมีส่วนร่วม กล่าวคือ ผู้ที่มีแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมจะแสดงออกในการมีส่วนร่วมมากกว่า โดยแรงจูงใจในที่นี้ หากประมวลจากข้อมูลให้ผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละท่านให้มา พบว่ามีทั้งแรงจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ส่วนตัว เช่น มีความคาดหวังบางอย่างจากการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น และมีทั้งแรงจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ต่อส่วนรวม เช่น ต้องการให้ชุมชนของตนเอง หรือตำบลของตนเองได้รับการพัฒนา นอกจากนี้คำตอบในลักษณะนี้นอกจากจะแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจของประชาชนสามารถทำให้เกิดการมีส่วนร่วมได้แล้ว ยังสามารถอนุมานได้ต่อไปอีกว่าความคาดหวังในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลอย่างสำคัญต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชน กล่าวคือ หากประชาชนเห็นว่าการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถเปลี่ยนแปลงความเป็นอยู่ของตนเอง หรือชุมชนของตนเองให้ดีขึ้นได้แล้ว ประชาชนก็จะมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน

เมื่อประชาชนมีแรงจูงใจแล้ว ทำให้เกิดพฤติกรรมอย่างหนึ่งซึ่งเป็นทั้งผลจากแรงจูงใจ และเป็นทั้งเหตุอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้นได้ด้วย นั่นคือ ความสนใจและการติดตามการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งจากการสัมภาษณ์แสดงให้เห็นว่าประชาชนที่มีการมีส่วนร่วมมาก และมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ นั้นโดยพื้นฐานแล้วจะเป็นผู้ที่คอยติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งที่ผู้เขียนได้ไปสัมภาษณ์จึงให้ความสำคัญกับช่องทางการสื่อสารข้อมูลการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่ประชาชน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

จะสังเกตและเปรียบเทียบว่าวิธีการสื่อสารแบบใดที่จะเข้าถึงประชาชนได้มาก เช่น บางแห่งใช้ระบบเสียงตามสายกระจายไปยังทุกหมู่หรือทุกชุมชน บางแห่งใช้รถกระจายเสียงถ่ายทอดข้อมูล บางแห่งให้ผู้แทนชุมชนและเจ้าหน้าที่ อสม.เป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูลไปสู่ประชาชน

4.3 สังเคราะห์ผลการวิจัยจากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ส่วนนี้จะเป็นการสังเคราะห์ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างข้อสรุปของการวิจัยว่าปัจจัยต่างๆ โดยเฉพาะปัจจัยทางวัฒนธรรมนั้น มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมหรือไม่ และอย่างไร โดยจะแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การนำเสนอสิ่งที่สอดคล้องกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ การนำเสนอสิ่งที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และการนำเสนอข้อสรุปของการวิจัย

4.3.1 สิ่งที่สอดคล้องกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ

เมื่อพิจารณาตัวแปรกลุ่มที่เป็นตัวแปรภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยเชิงปริมาณได้แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ข้อมูลของประชาชน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่แสดงให้เห็นว่าทั้งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม เมื่อพิจารณาตัวแปรกลุ่มที่เป็นตัวแปรทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยเชิงปริมาณได้แสดงให้เห็นว่าเป็นประชาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ และสุดท้าย เมื่อพิจารณาตัวแปรกลุ่มสุดท้ายคือตัวแปรทางวัฒนธรรม การวิจัยเชิงปริมาณแสดงให้เห็นว่าความต้องการมีอิทธิพล และความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตนเอง มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

4.3.2 สิ่งที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

เนื่องจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพแสดงให้เห็นว่าตัวแปรเกือบทุกตัวแปรอิสระของการวิจัยครั้งนี้เกือบจะทุกตัวแปรมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ในขณะที่การวิจัยเชิงปริมาณแสดงให้เห็นว่ามีเพียง 8 ตัวแปรเท่านั้นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ดังนั้น เมื่อก้าวถึงสิ่งที่ไม่สอดคล้องกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ส่วนใหญ่จึงเป็นตัวแปรที่การวิจัยเชิงคุณภาพบ่งชี้ว่ามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมแต่การวิจัยเชิงปริมาณบ่งชี้ว่าไม่มีผล ประเด็นสำคัญของการตัดสินใจจึงอยู่ที่ว่าตัวแปรที่มีเพียงผลการวิจัยเชิงคุณภาพยืนยันว่ามีอิทธิพลนั้น เป็นตัวแปรที่การวิจัยเชิงคุณภาพสามารถทำความเข้าใจได้ดีกว่าการวิจัยเชิงปริมาณหรือไม่ ซึ่งมีผลการพิจารณาดังนี้

สำหรับกลุ่มตัวแปรทางวัฒนธรรมนั้น ลักษณะสำคัญคือเป็นความรู้สึก เป็นความคิดของประชาชน ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ควรที่จะเชื่อมผลจากการวิจัยเชิงปริมาณมากกว่าผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการตอบแบบสอบถามโดยประชาชน แต่ละคนตอบและแสดงความคิดของตนออกมาโดยตรง ในขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพนั้นเป็นการสัมภาษณ์จากบุคลากรของท้องถิ่นว่ามีข้อสังเกตเกี่ยวกับประชาชนในท้องถิ่นของตนอย่างไร ไม่ใช่การศึกษาโดยตรงเหมือนการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ตัวแปรระยะห่างของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแรง การเคารพอาวุโส และการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ซึ่ง

เป็นตัวแปรที่มีเพียงผลการวิจัยเชิงคุณภาพยืนยันว่ามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมนั้น จึงไม่มีน้ำหนักมากพอที่จะทำให้เชื่อได้ว่ามีผลจริง แต่มีตัวแปรทางวัฒนธรรมอยู่ 2 ตัวแปรที่ผู้เขียนเห็นว่าควรจะเชื่อผลการวิจัยเชิงคุณภาพว่ามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ตัวแปร 2 ตัวแปรนั้นคือความผูกพันต่อท้องถิ่น และตัวแปรความเป็นปัจเจกบุคคล เพราะ 2 ตัวแปรนี้ได้รับการยืนยันจากการสัมภาษณ์หลายแห่งไปในทางเดียวกันว่ามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ส่วนอีกตัวแปรหนึ่งที่ยังไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ก็คือตัวแปรการให้ความสำคัญกับความเป็นบุคคล ซึ่งผลการวิจัยเชิงคุณภาพบ่งชี้ว่ามีผลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วม แต่ผลการวิจัยเชิงปริมาณบ่งชี้ว่ามีผลในทางลบต่อการมีส่วนร่วม ที่ผู้เขียนตัดสินใจว่าไม่ควรเชื่อผลการวิจัยเชิงคุณภาพเพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความคิดของประชาชน จึงเชื่อผลจากการวิจัยเชิงปริมาณว่ามีผลในทางลบต่อการมีส่วนร่วม

สำหรับกลุ่มตัวแปรทางการบริหารนั้น ผลการวิจัยเชิงปริมาณกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพให้ข้อมูลไปในทางเดียวกันเกือบทุกตัวแปร มีเพียงตัวแปรที่ไม่สามารถเก็บรวบรวมได้ด้วยแบบสอบถาม แต่สามารถที่จะศึกษาทำความเข้าใจผ่านการศึกษาเชิงคุณภาพได้จำนวน 2 ตัวแปร คือ ความเจริญของพื้นที่ และจำนวนประชากรเท่านั้นที่ผลการวิจัยเชิงคุณภาพยืนยันว่ามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม แต่ไม่มีผลการวิจัยเชิงปริมาณมายืนยัน (เพราะตัวแปรนี้ไม่สามารถเก็บรวบรวมได้ด้วยแบบสอบถามที่ไปเก็บข้อมูลจากประชาชน) ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าน่าเชื่อถือกว่า 2 ตัวแปรนี้จะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม เพราะได้รับการยืนยันจากหลายแห่งที่ไปสัมภาษณ์ว่ามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม และจากการสัมภาษณ์ยังทำให้ทราบอีกด้วยว่า 2 ตัวแปรนี้ไม่ได้มีเพียงผลโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมเท่านั้น หากแต่ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมของประชาชน ซึ่งเท่ากับว่าส่งผลโดยอ้อมไปสู่การมีส่วนร่วมด้วย

สำหรับตัวแปรภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น การสื่อสารกับประชาชน ความสลับซับซ้อนของกระบวนการ แรงจูงใจในการมีส่วนร่วม บทบาทที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชน และเวลาในการมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรที่มีเพียงผลการวิจัยเชิงคุณภาพยืนยันว่ามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ในตัวแปรเหล่านี้ผู้เขียนเห็นว่าตัวแปรการสื่อสารกับประชาชน กับตัวแปรบทบาทที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชนน่าจะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมเพราะผลจากการสัมภาษณ์หลายๆ แห่งยืนยันไปในทางเดียวกัน โดยเฉพาะตัวแปรบทบาทที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชนได้รับการยืนยันอย่างหนักแน่นว่าประชาชนกลุ่มที่มีส่วนร่วมมากนั้นมักจะเป็นผู้ที่ต้องการมีความเป็นอยู่ที่ดี ไม่ได้เป็นผู้ที่ฐานะดีที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ ส่วนตัวแปรความสลับซับซ้อนของกระบวนการทำงาน กับตัวแปรแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมนี้ผู้เขียนเห็นว่าควรเชื่อผลการวิจัยเชิงปริมาณว่าไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทั้งสองตัวแปร แต่ด้วยเหตุผลที่ต่างกัน กล่าวคือ สำหรับความสลับซับซ้อนของกระบวนการนั้นมีผลการสัมภาษณ์จากแห่งเดียวเท่านั้นที่ยืนยันว่ามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ ตัวแปรความสลับ ซับซ้อนของกระบวนการ ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลในทางลบต่อการมีส่วนร่วมในด้านประโยชน์จากการมีส่วนร่วม และด้านรูปแบบการมีส่วนร่วม จึงไม่น่าจะเป็นไปได้ที่จะมีผลในทางบวกต่อการมีส่วนร่วมดังที่สรุปจากผลของการวิจัยเชิงคุณภาพ ส่วนตัวแปรแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมนี้ ผู้เขียนเห็นว่าข้อสรุปจากการวิจัยเชิงคุณภาพไม่น่าเชื่อถือเพราะตัวแปรนี้เป็นเรื่องที่เป็นความรู้สึกของประชาชน ซึ่งผู้ให้

สัมภาษณ์ไม่สามารถเข้าใจได้จากการสังเกตเฉพาะประชาชนที่มีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอเท่านั้น จึงตัดสินใจว่าจะเชื่อผลจากการวิจัยเชิงปริมาณว่าตัวแปรนี้ไม่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม

4.3.3 ข้อสรุปของการวิจัย

จากการพิจารณาทั้งสิ่งที่เหมือนและต่างระหว่างผลการวิจัยเชิงปริมาณกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพข้างต้น ผู้เขียนสามารถสรุปผลสำคัญของการวิจัยได้ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ดังนี้

ในกลุ่มตัวแปรทางวัฒนธรรม พบว่ามีตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม อยู่จำนวน 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรการให้ความสำคัญกับตัวบุคคล ความผูกพันต่อท้องถิ่น ความต้องการมีอิทธิพล ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน และความเป็นปัจเจกบุคคล

ในกลุ่มตัวแปรทางการบริหาร พบว่ามีตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม อยู่จำนวน 5 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ความเจริญของพื้นที่ และจำนวนประชากร

ในกลุ่มตัวแปรภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น พบว่ามีตัวแปรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม อยู่จำนวน 5 ตัวแปร คือ การสื่อสารระหว่างประชาชนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การรับรู้ข้อมูลของประชาชน บทบาทที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชน เวลาในการมีส่วนร่วม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วม

จากปัจจัยทั้งหมดที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยครั้งนี้ว่ามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้เขียนเห็นว่าตัวแปรที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในท้องถิ่นสามารถอธิบายได้ ดังแผนภาพต่อไปนี้

GRAD VRU



ภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดอธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทที่ 5 นี้จะเป็นการนำเสนอสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด โดยจะอธิบายสรุปผลการวิจัยว่าการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์อย่างไร มีวิธีการศึกษาอย่างไร ตลอดจนได้ผลสรุปของการศึกษาอย่างไร ลำดับต่อไปเป็นการนำผลการวิจัยมาอภิปรายทั้งเพื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และเพื่อนำเสนอข้อสังเกตที่ผู้เขียนมีต่อผลการวิจัย และส่วนสุดท้ายเป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ โดยแยกเป็นข้อเสนอแนะระดับนโยบาย ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนนี้เป็นการนำเสนอภาพรวมของการวิจัย วิธีการวิจัยว่าผลการวิจัยครั้งนี้ เกิดขึ้นจากการศึกษาวิจัยอย่างไรบ้าง และผลการวิจัยครั้งนี้โดยสรุป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

5.1.1 ภาพรวมของการวิจัย

1) วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง และทำความเข้าใจว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมดังกล่าว และมีอิทธิพลอย่างไร เพื่อจะได้สร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดปัจจัยที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อไป

2) ขอบเขตของการวิจัย

(1) ขอบเขตในด้านเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรม ปัจจัยทางการบริหาร ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) ขอบเขตในด้านพื้นที่ของการวิจัยครั้งนี้อยู่ในพื้นที่จังหวัดปริมณฑลของกรุงเทพมหานคร โดยไม่รวมกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ดังนั้น แม้จะสามารถอธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกรุงเทพมหานครได้ ก็จะเป็นเรื่องยากในการที่จะนำคำอธิบายนั้นไปอธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นได้

(3) ขอบเขตในด้านเวลาของการวิจัยครั้งนี้อยู่ในช่วงเวลาระหว่างเดือนสิงหาคม 2557 ไปจนถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2558

5.1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ แยกได้เป็น 2 ส่วนด้วยกัน ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ก่อนที่จะนำผลจากการวิจัยทั้ง 2 ส่วนนี้มาสังเคราะห์ออกมาเป็นผลการวิจัยภายหลัง

1) การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามนี้ผู้เขียนสร้างขึ้นจากตัวแปรต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม เมื่อสร้างแบบสอบถามขึ้นแล้ว ได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านพิจารณาความตรงและความเหมาะสมของข้อความทั้งหมดในแบบสอบถาม จากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒินำไปสู่การแก้ไขแบบสอบถามอีกเล็กน้อย จากนั้น ผู้เขียนได้นำแบบสอบถามไปทดสอบเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ซึ่งอยู่นอกพื้นที่ของการศึกษาวิจัยนี้) เพื่อทดสอบหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยพิจารณาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม เมื่อได้ทราบว่าค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.78 ซึ่งมากกว่ามาตรฐานของค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม จึงได้ใช้แบบสอบถามนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้นำชุมชน/ ผู้ใหญ่บ้านของประชาชน จำนวน 4,799,522 ราย ซึ่งอาศัยในองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลใน 5 จังหวัด ซึ่งเป็นปริมาณของกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้นำชุมชน/ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 3,729 ราย จากการคำนวณจำนวนตัวอย่างตามแนวทางของ ยามาเน่ (1967) พบว่าในการวิจัยควรมีตัวอย่าง จำนวน 361 ราย แต่เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นจากข้อมูลให้มากยิ่งขึ้นผู้เขียนจึงกำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็น 400 คน จากนั้นได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบจำแนกชั้น ตามสัดส่วนประชากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบในแต่ละจังหวัด

ผู้เขียนได้นำข้อมูลที่ได้จากการแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติทั้งสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานเพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยวิธีการวิเคราะห์สำคัญของสถิติเชิงอนุมานคือการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ เพื่อพิจารณาว่าปัจจัยทางวัฒนธรรม ปัจจัยทางการบริหาร และปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากการศึกษาเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์เป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ระดับบริหารซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดของฝ่ายการเมืองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปจนถึงนักบริหารระดับต้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้จัดการสนทนากลุ่ม 3 ครั้ง โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเป็นนายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และตัวแทนของชุมชนหรือหมู่บ้าน ประเด็นในการสัมภาษณ์จะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน จากนั้นนำผลการสัมภาษณ์จากทุกแห่งมาสรุปวิเคราะห์ ตีความหมายและเปรียบเทียบเพื่อนำข้อมูลไปเทียบกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงปริมาณ

5.1.3 สรุปผลการวิจัย

1) ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแสดงให้เห็นว่าระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$,

S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านประโยชน์จากการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.94) ส่วนด้านที่น้อยที่สุดคือด้านความถี่ของการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 1.08) ซึ่งน่าจะเป็นเพราะตัวแปรที่ส่งผลต่อความถี่ของการมีส่วนร่วมได้มากที่สุด (พิจารณาผลจากการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุ) นั้น คือ ตัวแปรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ ซึ่งตัวแปรการส่งเสริมการมีส่วนร่วมนี้ ถือเป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยเกือบจะต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับตัวแปรอิสระตัวแปรอื่นของการวิจัย

เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปรวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมทางการเมืองมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมมากกว่าตัวแปรด้านวัฒนธรรมโดยทั่วไปของประชาชน โดยตัวแปรทางด้านวัฒนธรรมทางการเมืองที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมมากที่สุด เพราะมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวม และทั้ง 3 ด้านของการมีส่วนร่วม คือ ด้านความถี่การมีส่วนร่วม ด้านรูปแบบการมีส่วนร่วม และด้านกระบวนการมีส่วนร่วม เช่นเดียวกับความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในภาพรวม และส่งผลต่อการมีส่วนร่วมใน 3 ด้าน คือ ด้านผลกระทบของการมีส่วนร่วม ด้านรูปแบบในการมีส่วนร่วม และด้านกระบวนการมีส่วนร่วม

2) ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีทั้งการวางแผน การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผลการทำงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนรูปแบบที่พบได้มากที่สุดคือการทำประชาคมในระดับหมู่บ้าน

เมื่อพิจารณาผลที่ตัวแปรอิสระทั้งสามกลุ่มมีต่อการมีส่วนร่วมนั้น ตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยภายนอกซึ่งส่งผลต่อการมีส่วนร่วมคือการส่งเสริมจากภาคส่วนต่างๆ ความสลับซับซ้อนของกระบวนการ เวลาในการมีส่วนร่วม แรงจูงใจในการมีส่วนร่วม การรับรู้ข้อมูลของประชาชน ส่วนปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมคือ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ระบบสารสนเทศ ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความเจริญของพื้นที่ และจำนวนประชากร และปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมคือความผูกพันต่อท้องถิ่น ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน ความต้องการมีอิทธิพล การเคารพอาวุธ ระยะเวลาของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแรงและการแข่งขัน และการให้ความสำคัญกับตัวบุคคล

3) สังเคราะห์ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

เมื่อสังเคราะห์ทั้งผลจากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทำให้ได้ข้อสรุปว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมได้นั้นประกอบไปด้วย กลุ่มที่หนึ่ง ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การสื่อสารกับประชาชน การรับรู้ข้อมูลของประชาชน บทบาทที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเวลาในการมีส่วนร่วม กลุ่มที่สอง ปัจจัยทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ความเจริญของพื้นที่ และจำนวนประชากร และกลุ่มที่สาม ปัจจัยทางวัฒนธรรม คือ ความเป็นปัจเจกบุคคล

ความผูกพันต่อท้องถิ่น ความต้องการมีอิทธิพล ความเชื่อมั่นในอิทธิพลของตน และการให้ความสำคัญกับตัวบุคคล

ปัจจัยทั้งหมดที่กล่าวข้างต้น เกือบทั้งหมดมีผลในทางส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีเพียงความสลับซับซ้อนของกระบวนการ ความเจริญของพื้นที่ และจำนวนประชากรเท่านั้นที่มีผลในทางที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ จากการพิจารณาผลการวิจัยครั้งนี้ในภาพรวม ทำให้เกิดข้อสรุปว่าความเจริญของพื้นที่และจำนวนประชากรนั้น ไม่ได้เพียงส่งผลโดยตรงต่อการมีส่วนร่วม หากแต่ยังส่งผลโดยอ้อมต่อการมีส่วนร่วมผ่านทางปัจจัยทางวัฒนธรรมได้อีกด้วย และจากการสังเคราะห์ผลการวิจัยทั้งสองส่วนทำให้ได้ตัวแบบที่อธิบายการมีส่วนร่วมของประชาชนดังที่ได้นำเสนอก่อนหน้านี้ในตอนท้ายของบทที่

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมของประชาชนจากการสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณนั้น แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จตุพล บุตรวัง (2550) ซึ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลจากการวิจัยครั้งนั้นแสดงให้เห็นว่าประชาชนมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง และมีส่วนร่วมน้อยมากในการกำกับดูแลโครงการและการใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากมุมมองของผู้ที่เป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองจะเห็นภาพที่แตกต่างออกไป ไม่ว่าจะเป็นมุมมองของฝ่ายการเมืองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือมุมมองของข้าราชการประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะบุคลากรเหล่านี้มองว่าประชาชนได้มีส่วนร่วมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาก และมีส่วนร่วมในทุกๆ ด้าน ข้อมูลที่แตกต่างกันระหว่างเช่นนี้ ผู้เขียนเห็นว่าน่าจะเป็นเพราะในมุมมองของผู้ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมองจากกิจวัตรในการทำงานของตนเองเป็นหลัก ว่าได้มีประชาชนเข้ามาเกี่ยวข้องสัมพันธ์ในงานของตนเองในเรื่องใดบ้าง ขั้นตอนใดบ้าง ผลจากการพิจารณาตามแนวทางนี้ย่อมทำให้เกิดภาพว่ามีส่วนร่วมอย่างถ้วนทั่ว ในขณะที่ประชาชนอีกจำนวนมากยังคงขาดการแสดงออกซึ่งบทบาทของตนเองในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง

แม้ว่าข้อมูลการมีส่วนร่วมที่เก็บรวบรวมจากประชาชนจะอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้ดูเหมือนว่าประชาชนมีส่วนร่วมได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เอกดนัย บุญนำ (2546) ซึ่งศึกษามาตรการทางกฎหมายในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารเทศบาล แล้วพบว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารไม่เต็มที่ เพราะพระราชบัญญัติเทศบาลไม่ได้เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เช่น ประชาชนไม่สามารถร้องขอให้มีการออกเสียงประชามติได้ และผลของการออกเสียงประชามติไม่ผูกพันสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี แต่ระดับการมีส่วนร่วมใน 4 มิติดังนั้น มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผลกระทบอันเกิดจากการมีส่วนร่วมของประชาชน การที่ข้อมูลเป็นเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่าประชาชนจำนวนมากเห็นว่าตนเองได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดีจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งถือเป็นแนวโน้มที่ดีสำหรับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

เมื่อพิจารณากระบวนการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเห็นได้ว่าประชาชนได้มีส่วนร่วมมากและทั่วถึงมากที่สุดในการประชุมประชาคมเพื่อรวบรวมข้อเรียกร้องของประชาชนไปกำหนดเป็นแผนการดำเนินงาน หรือแผนพัฒนาท้องถิ่นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาแนวปฏิบัติสำหรับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ มาวรีน เบอร์เนอร์ (2003) ซึ่งได้ผลการศึกษาออกมาว่าสำหรับท้องถิ่นรูปแบบเมือง (City) นั้น การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุดคือการประชุมสามัญประจำปี

5.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม

ปัจจัยต่างๆ ที่อยู่ในขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น สามารถแยกได้เป็น 3 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยทางการบริหาร ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ไม่รวมถึงปัจจัยทางวัฒนธรรม) และปัจจัยทางวัฒนธรรม ผลจากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ปัจจัยทางวัฒนธรรมของประชากรของการวิจัยครั้งนี้ 9 ตัวแปรซึ่งแยกได้เป็น 2 ส่วน คือ วัฒนธรรมโดยทั่วไปของประชาชน กับวัฒนธรรมทางการเมือง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของตัวแปรทางวัฒนธรรมทั้งหมด พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (อยู่ระหว่าง 3.26-3.90 จากคะแนนเต็ม 5) และเมื่อพิจารณาการกระจายตัวของตัวแปรทางวัฒนธรรมทั้ง 9 โดยค่าสัมประสิทธิ์แห่งความผันแปร (CV: coefficient of variance) พบว่ามีการกระจายตัวอยู่ระหว่างร้อยละ 24.05 ถึงร้อยละ 35.58 แสดงให้เห็นว่าประชากรของการวิจัยมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันพอสมควร ผลจากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมทางการเมืองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วม และถือเป็นตัวแปรทางวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลเด่นชัดมากกว่าตัวแปรทางวัฒนธรรมโดยทั่วไป การที่วัฒนธรรมทางการเมืองมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมอย่างมากโดยเฉพาะเมื่อเทียบกับวัฒนธรรมโดยทั่วไปเช่นนี้ ย่อมแสดงให้เห็นว่าความเชื่อ ความคิด และรูปแบบการใช้ชีวิตโดยทั่วไปของประชาชนนั้นไม่ได้มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ การที่คนไทยเคารพในอาวุโส คนไทยยอมรับความแตกต่างของอำนาจไม่ได้มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองในท้องถิ่นแต่อย่างใด ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ที่สังคมไทยจะสามารถพัฒนาความเป็นประชาธิปไตย ให้ประชาชนแสดงพลังในฐานะเจ้าของอำนาจอธิปไตยไปพร้อมๆ กับธำรงรักษาไว้ซึ่งค่านิยม ความคิดที่เป็นแบบไทย

ปัจจัยทางการบริหารเป็นปัจจัยที่มีผลอย่างเห็นได้ชัดต่อการมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ความสามารถในการบริหารความขัดแย้ง ความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคล้ายกับผลการศึกษาของ เบอร์เนอร์ และคณะ (2011) ซึ่งได้ผลจากการสัมภาษณ์ประชาชนในท้องถิ่นต่างๆ ในสหรัฐอเมริกาว่าประชาชนต้องการที่จะได้รับผลตอบกลับ (Feedback) จากการแสดงความคิดเห็นของตนเองต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระบบสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ ผลจากการศึกษาเชิงคุณภาพยังได้เปิดเผยให้เห็นถึงอิทธิพลของความเจริญของพื้นที่และจำนวนประชากรมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมอีกด้วย ซึ่งผลการศึกษานี้ที่แสดงให้เห็นว่าความเจริญของพื้นที่และจำนวนประชากรมีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมนั้น เป็นไปตามกรอบแนวคิดในการศึกษาของ หยาง และคัลลาฮาน (2007) ซึ่งหยิบยกสองปัจจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยควบคุมในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของประชาชนในสหรัฐอเมริกา

ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่ามีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วย การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการรับรู้ข้อมูลของประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การแสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเทียน จันสุข (2548) ซึ่งระบุว่าประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลได้ผ่านการเสนอความคิดเห็นของตนเองต่อสมาชิกสภาเทศบาล และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ หยาง และคัลลาฮาน (2007) เรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งได้ผลการศึกษาว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ (ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยผลักดันการมีส่วนร่วม) มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วม ส่วนการแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จตุพล บุตรวัง (2550) ซึ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ได้ผลการวิจัยพบว่า ความสนใจติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง หรือการเคยเป็นสมาชิกสภา หรือผู้นำชุมชน เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมได้

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นชัดเจนว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ไม่ว่าจะเกิดจากบุคคลภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภาคส่วนต่างๆ นอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ตาม ล้วนแล้วแต่ส่งผลอย่างสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนั้น หากต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น สิ่งที่ต้องกระทำคือการกำหนดให้ภาคส่วนต่างๆ ทำหน้าที่ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะสถาบันการศึกษา ซึ่งควรจะได้รับผิดชอบในการขึ้นนำสังคมไปในทางที่ถูก ซึ่งในเรื่องการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมโดยภาคส่วนต่างๆ นั้น เป็นสิ่งที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557) ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ได้ระบุไว้ว่ากรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแบบบูรณาการ และจะต้องสร้างใช้ภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ส่วนหนึ่งของการสร้างและใช้ภาคีที่กล่าวถึงในที่นี้ ควรจะรวมถึงการใช้ภาคีเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นควบคู่กันไปด้วย

การส่งเสริมให้ประชาชนมีช่องทางรับรู้การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ ดังนั้น หากต้องการให้มีมีส่วนร่วมของประชาชนมากยิ่งขึ้น ก็ควรจะเริ่มจากการสร้างและพัฒนาช่องทางที่หลากหลายในการเปิดเผยและสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่การรับรู้ของประชาชนและในทางตรงกันข้าม สิ่งหนึ่งที่ควรจะลดลงเพื่อก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นคือการลดความสลับซับซ้อนของกระบวนการทำงานขององค์กรอื่นๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องไปทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย เพราะการที่กระบวนการดำเนินงานมีความสลับซับซ้อนนั้น อาจทำให้ประชาชนที่เคยมี

ความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมรู้สึกว่าคุณเองไม่มีความสามารถที่จะไปรวมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดเป็นความไม่มั่นใจและเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมลงได้ในที่สุด

การส่งเสริมให้ประชาชนมีช่องทางรับรู้ และมีช่องทางสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้นนั้น เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่มีการกำหนดนโยบายจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาไว้ว่าจะต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศ และการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมการบริหารงานบุคคล และกิจการสภา ดังนั้น สิ่งที่จะต้องกำหนดเพิ่มเติมในประเด็นยุทธศาสตร์นี้ก็คือ การเปิดให้ประชาชนได้เข้าถึงระบบฐานข้อมูล สารสนเทศต่างๆ ดังกล่าวนี้นี้ โดยการเปิดเผยข้อมูลให้ประชาชนเข้าถึงนี้จะต้องไม่กระทบต่อความลับสำคัญของทางราชการ ซึ่งเป็นหลักการที่สำคัญไม่น้อยกว่ากัน

เนื่องจากความเชื่อมั่นในอิทธิพลที่ตนเองมีต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนได้ ดังนั้น อีกสิ่งหนึ่งที่จะต้องถูกกำหนดออกมาเป็นนโยบายในการบริหารของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นก็คือการพัฒนาและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำการวางแผนมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งเป็นสิ่งที่ระบุไว้อยู่แล้วในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557) และได้มีการกำหนดเรื่องนี้ไว้เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการด้านการบริหารจัดการตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่แล้ว ยิงน่าจะทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง

เนื่องจากความเจริญของพื้นที่และจำนวนประชากรเป็นปัจจัยที่ควบคุมได้ยาก แต่สามารถส่งผลในทางลบต่อการมีส่วนร่วมได้ ดังนั้น ควรจะกำหนดให้ขนาดพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งอยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่มีประชากรหนาแน่นจนเกินไป ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดมีความเจริญมากขึ้น มีประชากรหนาแน่นมากขึ้น ควรจะพิจารณาแยกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกมา เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดภาวะที่ประชาชนมีจำนวนมากจนกลายเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม

5.3.2 ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

ผลการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการ สามารถแสดงบทบาทส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมได้ในหลายทางด้วยกัน ในประการแรก คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย กล่าวคือ ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ จะต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และนำความคิดเห็นไปพิจารณาอย่างจริงจังก่อนที่จะตัดสินใจสิ่งใด ประการต่อมา คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่ผู้บริหารลงมาจนถึงผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชนนั้น จะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของตนเองต่อประชาชนอย่างเปิดเผยและสม่ำเสมอ และจะต้องแสดงออกว่าตนเองพร้อมที่จะตอบสนองความคิดเห็นของประชาชนอย่างจริงจัง ไม่ปล่อยให้การประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนกลายเป็นเพียงขั้นตอนเชิงสัญลักษณ์ที่ไม่มีนัยสำคัญแต่อย่างใด และประการสุดท้ายควรจะทำในสิ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายๆ แห่งที่ผู้เขียนได้ไปสัมภาษณ์ คือ ควรจะศึกษาพฤติกรรม และช่วงเวลาที่ประชาชนแต่ละกลุ่มจะสะดวกที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น เพราะการที่ประชาชนวางตรงกันกับช่วงเวลาที่ได้รับโอกาสให้เข้ามีส่วนร่วมนั้นจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้นได้

เรื่องการเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับช่วงเวลาประชาชนจะมีส่วนร่วมกับการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น หากพิจารณาแผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2558-2561 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557) แล้ว จะพบว่าถือเป็นส่วนหนึ่งที่สอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้ความสำคัญ เพราะในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ได้กล่าวถึงการส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประเด็นเกี่ยวกับช่วงเวลาประชาชนสะดวกในการมีส่วนร่วมจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่ควรจะได้รับจัดการความรู้ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 นี้ด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ จากข้อเสนอแนะระดับนโยบายที่เสนอไว้ข้างต้น ว่าเป็นสิ่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรส่งเสริม ทำให้มองได้ว่าในระดับปฏิบัติการนั้น ควรจะมีการส่งเสริมที่สอดคล้องกับข้อเสนอแนะระดับนโยบายในเรื่องการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแบบบูรณาการ และใช้ภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อเปิดโอกาสให้องค์กรต่างๆ มีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะระดับนโยบายประการต่อมาที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะต้องสนองคือการแสวงหาและสร้างช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ซึ่งในเรื่องนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะเริ่มจากการทำโครงการศึกษาช่องทางสื่อสารที่เข้าถึงประชาชนในพื้นที่ของตนเองได้ทั่วถึง และแสวงหาช่องทางที่หลากหลาย ก่อนที่จะพัฒนาช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับประชาชนตามผลการศึกษา ซึ่งอาจจะเกิดการเพิ่มการสื่อสารกันทางโซเชียลมีเดีย หรือสื่อแบบพื้นฐานเช่นรถประกาศข้อมูลข่าวสารหรือป้ายประกาศอย่างเป็นทางการก็เป็นได้

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากผู้เขียนมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่าผู้ที่มีส่วนร่วมก็จะมีส่วนร่วมในหลายรูปแบบ หลายขั้นตอนของการดำเนินงาน และมีความถี่ในการมีส่วนร่วมมาก ในขณะที่ผู้ที่ไม่มีส่วนร่วมก็จะมีส่วนร่วมไม่มากในรูปแบบใด ขั้นตอนใด ดังนั้น นอกจากจะวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุเพื่อสร้างตัวแบบอธิบายระดับของการมีส่วนร่วมอย่างที่คุณเขียนได้แสดงให้เห็นก่อนหน้านี้แล้ว อีกวิธีการหนึ่งที่สามารถใช้อธิบายได้ว่าประชาชนแต่ละคนมีแนวโน้มจะมีส่วนร่วมหรือไม่ ก็คือการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้เขียนได้พิจารณาการมีส่วนร่วมโดยรวมในกิจการทุกๆ ด้านขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ถ้าหากต้องการภาพที่ละเอียดมากกว่านี้ ว่าประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใดในการดำเนินงานแต่ละด้านขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อาจศึกษาวิจัยโดยแยกการมีส่วนร่วมออกตามการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่างๆ ขององค์กรได้ในอนาคต



บรรณานุกรม

GRAD VRU

บรรณานุกรม

- กมล สมวิเชียร. (2516). **ประชาธิปไตยคืออะไร**. กรุงเทพฯ: แผนกวิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557). **แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (พ.ศ. 2558-2561)**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- โกวิทย์ พวงงาม และ ปรีดี โชติช่วง. (2543). **อะไร ทำไม อย่างไร อบต. ประชาธิปไตยของประชาชนในชนบท**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- จตุพล บุตรวัง. (2550). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หนองขอน อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จังหวัดปทุมธานี. (ม.ป.ป.). **จังหวัดปทุมธานี**. สืบค้นจาก <http://www2.pathumthani.go.th/index.php>
- จิตติมา ตรีริยะ. (2548). **วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดจันทบุรี**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). **การจัดการความขัดแย้งในองค์กร**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2518). **ลัทธิการเมือง**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร**. กรุงเทพฯ: เอกสารวิจัย.
- ชิตพล กาญจนกิจ. (2545). **ความไว้วางใจทางการเมืองและการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการเมืองท้องถิ่นไทย: ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตินารถ พูลดาวทอง. (2549). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเมืองพัทยาในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิเศษตามทัศนะของประชาชนเมืองพัทยา**. ชลบุรี: สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ ไพบูลย์ เกียรติโกมล. (2542). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2546). **ธรรมาภิบาล: หลักการเพื่อการบริหารรัฐกิจแนวใหม่**. สืบค้นจาก http://www.kpi.ac.th/wiki/index.php/ธรรมาภิบาล:_หลักการเพื่อการบริหารรัฐกิจแนวใหม่
- ทนุศักดิ์ เล็กอุทัย. (2547). **วัฒนธรรมทางการเมือง: กรณีศึกษา เถนง์การตัดสินใจเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรของประชาชนในเขตเลือกตั้งที่ 3 จังหวัดอุดรดิตถ์**. กรุงเทพฯ: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิวากร แก้วมณี. (2551). **Thaipolcul**. สืบค้นจาก <http://www.dhiwakorn-kaewmanee.de/pdfs/thaipolcul.pdf>

- ธนา ศิริวัลลภ และ ชัยพงษ์ พงษ์พานิช. (2553). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร**. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษา สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรินทร์ องค์กรินทร์. (2549). **การจัดการความขัดแย้ง**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- บวรศักดิ์ อวธรรมโณ และ ถวิลวดี บุรีกุล. (2548). **ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- บุญเทียน จันสุข. (2548). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของเทศบาล ตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์**. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรรณี สวนเพลง. (2555). **ระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ: LIFE Model**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พีรธร บุญยรัตน์, บุญส่ง กวยเงิน และ พัฒน์ศักดิ์ กระต่ายน้อย. (2552). **การจัดการความขัดแย้งกับการทำงานในชุมชน**. พิษณุโลก: สถาบันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภักดี เมฆเจริญ. (2549). **การบริหารการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- มนูญ จันท์สมบูรณ์. (2550). **วัฒนธรรมธรรมาภิบาลของผู้นำท้องถิ่นและประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชยา ภักดีจิตต์. (2555). **ธรรมาภิบาล: เพื่อการบริหารภาครัฐและภาคเอกชน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดาวัลย์ ต้นติวิทยพิทักษ์ และ ศรีสุวรรณ เปรมรัมย์. (2554). **คู่มือ ชี้วัดคุณค่าประชาธิปไตยท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเมือง สถาบันพระปกเกล้า.
- วิเชียร รักการ. (2529). **วัฒนธรรมและพฤติกรรมไทย**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิเชียร วิทยอดม. (2555). **การบริหารความขัดแย้งในองค์กร**. นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนสามัญวิทยอดมสาส์น.
- ศรีสมรัก อินทจันทร์ยง. (2550). **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภวัฒน์ ธรรมวิมล. (2546). **วัฒนธรรมทางการเมืองของประชาชนชาวเคหะชุมชน ศึกษาเฉพาะกรณี: เคหะชุมชนคลองจั่น**. กรุงเทพฯ : สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอกชัย บุญยาศิษฐาน. (2555). **การบริหารความขัดแย้งในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เอกदनัย บุญนำ. (2546). **มาตรการทางกฎหมายในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษากรณีเทศบาล**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Adkins, B. & Caldwell, D. (2004). Firm or Subgroup Culture: Where Does Fitting in Matter Most. *Journal of Organizational Behavior*. 2(1), 969-978.

- Ajiferuke, M. & boddewyn, J. (1970). Culture and Other Explanatory Variables in Comparative Management Studies. **The Academy of Management Journal**. 1(2), 153-163.
- Aldrich, H. E. (1979). **Organizations and Environments**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.
- Almond, G. A. (1960). **Introduction: a functional approach to comparative politics**. New Jersey: Princeton University Press.
- Almond, G. A. & Powell, G. B. (1984). **Comparative Politics today: a world view**. Boston: Little, Brown .
- Almond, G. & Verba, S. (1965). **The Civic Culture; political attitudes and democracy in five nations**. Boston and Toronto: Little Brown and Company.
- Arjoon, S. (2006). Striking Balance between Rules and Principles-Based Approaches for Effective Governance: A Risks-Based Approach. **Journal of Business Ethics**. 1(2), 53-82.
- Ashkanasy, N. M.; Broadfoot, L. E. & Falkus, S. (2000). **Questionnaire measures of organizational culture**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Baligh, H. H. (1994). Components of Culture: Nature, Interconnections, and Relevance to the Decision on the Organization Structure. **Management Science**. 1(2), 14-27.
- Barney, J. B. (1986). Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage. **The Academy of Management Review**. 1(2), 656-665.
- Bates, K. A.; Amundson, S. D.; Schroeder, R. G. & Morris, W. T. (1995). The Crucial Interrelationship Between Manufacturing Strategy and Organizational Culture. **Management Science**. 1(2), 1565-1580.
- Berner, M. (2003). Current Practices for Involving Citizens in Local Government Budgeting: Moving beyond method. **Public Administration Quarterly**. 1(2), 410-432.
- Berner, M. M. Amos, J. M. & Morse, R. S. (2011). What Constitutes Effective Citizen Participation in Local Government? View from city stakeholders. **Public Administration Quarterly**. 1(2), 128-163.
- Bhagat, R. S. Kedia, B. L.; Harveston, P. D. & Triandis, H. C. (2002). Cultural Variations in the Cross-Border Transfer of Organizational Knowledge: An Integrative Framework. **Academy of Management Review**. 1(2), 204-221.

- Blunt, P. (1988). Cultural Consequences for Organization Change in a Southeast Asian State: Brunei. **The Academy of Management Executive**. 1(2), 235-240.
- Brewer, G. A. & Walker, R. M. (2009). The Impact of Red Tape on Governmental Performance: An Empirical Analysis. **Journal of Public Administration Research and Theory**. 1(2), 233-257.
- Brockner, J.; Chen, Y.-R., Mannix, E. A., Leung, K. & Skarlicki, D. P. (2000). Culture and Procedural Fairness: When the Effects of What You Do Depend on How You Do it. **Administrative Science Quarterly**. 1(2), 138-159.
- Brown, A. D. (1995). **Organisational Culture**. London: Pitman Publishing.
- Cartwright, S. & Cooper, C. L. (1996). **Managing Mergers, Acquisitions and Strategic Alliances: Integrating People and Cultures**. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Chatman, J. A. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. **Administrative Science Quarterly**. 1(2), 459-484.
- Chatman, J. A. & Barsade, S. G. (1995). Personality, Organizational Culture, and Cooperation: Evidence from a Business Simulation. **Administrative Science Quarterly**. 1(2), 423-443.
- Chatman, J. A. & Jehn, K. A. (1994). Assessing the Relationship Between Industry Characteristics and Organizational Culture: How Different Can You Be. **Academy of Management Journal**. 1(2), 522-553.
- Chatworth Consulting Group. (n.d.). Critical Success for Managing Change. Retrieved from <http://chatsworthconsulting.com>: <http://chatsworthconsulting.com/article/CriticalSuccessFactorsforManagingChange.pdf>
- Chen, C. C., Chen, X.-P. & Meindl, J. R. (1998). How Can Cooperation be Fostered. The Cultural Effects of Individualism-Collectivism. **Academy of Management Review**. 1(2), 285-304.
- Cohen, D. V. (1993). Creating and Maintaining Technical Work Climates: Anomie in the Workplace and Implications for Managing Change. **Business Ethics Quarterly**. 1(2), 343-358.
- Colquitt, J. A. (2009). **Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace**. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Corbett, L. M. & Rastrick, K. N. (2000). Quality Performance and Organizational Culture: A New Zealand Study. **International Journal of Quality & Reliability Management**. 1(2), 14-26.

- Cox, T. H. & Blake, S. (1991). Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. **Academy of Management Executive**. 1(2), 45-56.
- Cox, T. H. & Blake, S. (1991). Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. **Academy of Management Executive**. 1(2), 45-56.
- Cuervo, A. & Villalonga, B. (2000). Explaining the Variance in the Performance Effects of Privatization. **Academy of Management Review**. 1(2), 581-590.
- Cummings, L. L. & Schmidt, S. M. (1972). Managerial Attitudes of Greeks: The roles of culture and Industrialization. **Administrative Science Quarterly**. 1(2), 265-272.
- Daft, R. (2004). **Organization Theory and Design**. Mason, Ohio: Thomson/South-Western.
- Dandridge, T. C. (1985). **The Life Stages of a Symbol: When Symbols Work and When They Can't**. Newbury Park CA: Sage Publications Inc.
- Deal, T. E. & Kennedy, A. A. (1982). **Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life**. Reading, Mass: Addison-Wesley Publishing Co.
- Denison, D. R. (1984). Bringing Corporate Culture to the Bottom Line. **Organizational Dynamics**. 1(2), 5-22.
- Denison, D. R. & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. **Organization Science**. 1(2), 204-223.
- Denison, D. R.; Haaland, S. & Goelzer, P. (2004). Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia Different From the Rest of the World. **Organizational Dynamics**. 1(2), 98-109.
- Deshpande, R. & Farley, J. U. (1999). Corporate Culture and Market Orientation: Comparing Indian and Japanese Firms. **Journal of International Marketing**. 1(2), 111.
- Deshpande, R. & Farley, J. U. (2004). Organizational Culture, Market Orientation, Innovativeness, and Firm Performance: An International Research Odyssey. **International Journal of Research in Marketing**. 1(2), 3-22.
- Douglas, P. C. (2005). Cultural and Ethical Effects in Budgeting Systems: A Comparison of U.S. and Chinese Managers. **Journal of Business Ethics**. 1(2), 159-174.
- Douglas, P. C.; Davidson, R. A. & Schwartz, B. N. (2001). The Effect of Organizational Culture and Ethical Orientation on Accountant's Ethical Judgments. **Journal of Business Ethics**. 1(2), 101-121.

- Dubnick, M. J. & Frederickson, H. G. (2009). Accountable Agents: Federal Performance Measurement and Third-Party Government. **Journal of Public Administration Research and Theory**. 1(2), i143-i159.
- Duncan, W. J. (1978). **Organizational Behavior**. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Ebdon, C. (2002). Beyond the Public Hearing: Citizen participation in the local government budget process. *Journal of Public Budgeting*. **Accounting & Financial Management**. 271-294.
- Feldman, S. P. (1988). How Organizational Culture Can Affect Innovation. **Organizational Dynamics**. 1(2), 57-68.
- Fey, C. & Denison, D. R. (2003). Organizational Culture and Effectiveness: Can American Theory Be Applied in Russia. **Organizational Science**. 1(2), 676-706.
- Foldy, E. G. (2004). Learning from Diversity: A Theoretical Explanation. **Public Administration Review**. 1(2), 529-538.
- Garneir, M. A. (1972). Changing Recruitment Patterns and Organizational Ideology: The Case of a British Military Academy. **Administrative Science Quarterly**. 1(2), 499-507.
- Garnett, J. L., Marlowe, J. & Pandey, S. K. (2008). Penetrating the Performance Predicament: Communication as a Mediator or Moderator of Organizational Culture's Impact on Public Organizational Performance. **Public Administration Review**. 1(2), 266-281.
- Geletkanycz, M. A. (1997). The Salience of 'Cultures's Consequences': The Effects of Cultural Values on Top Executive Commitment to the Status Quo. **Strategic Management Journal**. 1(2), 615-634.
- George, J. M. & Jones, G. R. (2006). **Contemporary Management**. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Giberson, T. R. & , Resick, C. J., Dickson, M. W., Mitchelson, J. K., Randall, K. R. & Clark, M. A. (2009). Leadership and Organizational Culture: Linking CEO Characteristics to Cultural Values. **Journal of Business Psychology**. 1(2), 123-137.
- Glaser, J. E. (2014). **Change Management: 4 factors that distinguish successes from failures**. Retrieved from <http://www.huffingtonpost.com>: http://www.huffingtonpost.com/juditt-e-glaser/change-management-facto_b_5179944.html
- Gordon, G. G. (1991). Industry Determinants of Organizational Culture. **Academy of Management Review**. 1(2), 396-415.

- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2003). **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work.** Upper Saddle River, N. J.: Prentice Hall.
- Gulick, L. (1983). The Dynamics of Public Administration Today as Guidelines for the Future. **Public Administration Review.** 1(2), 193-198.
- Hall, D. J. & Saias, M. A. (1980). Strategy Follows Structure. **Strategic Management Journal.** 1(2), 149-163.
- Handy, C. (1991). **Gods of Management: The Changing Work of Organizations.** London: Business Books Limited.
- Henri, J. F. (2006). Organizational Culture and Performance Measurement Systems. **Accounting, Organizations and Society.** 77-103.
- Hofstede, G. (1997). **Cultures and Organizations: Software of the Minds.** New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G., Heuijen, B., Ohayv, D. D. & Sanders, G. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. **Administrative Science Quarterly.** 1(2), 286-316.
- Huntington, S. P. & Nelson, J. M. (1976). **No Easy Choice: political participation in developing countries.** Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Jackofsky, E. F., Slocum, J. W. & McQuaid, S. J. (1988). Cultural Vallues and the CEO: Alluring Companions. **The Academy of Management Executive.** 1(2), 39-49.
- Jackofsky, E. F., Slocum, J. W. & McQuaid, S. J. (1988). Cultural Values and the CEO: Alluring Companions. **Academy of Management Executive.** 1(2), 39-49.
- Jassawalla, A. R. & Sashittal, H. C. (2002). Cultures That Support Product Innovation Processes. **Academy of Management Executive.** 1(2), 42-54.
- Kaizen Consulting Group. (n.d.). **Critical Success Factors for Change Management.** Retrieved from <http://www.kcg.com.sg/criticalsuccessfactors-changemanagement.html>
- Keeton, K. B. & Mengistu, B. (1992). The Perception of Organizational Culture by Management Level: Implications for Training and Development. **Public Productivity & Management Review.** 1(2), 205-213.
- Kelley, L. & Reeser, C. (1973). The Persistence of Culture as a Determinant of Differentiated Attitudes on the Part of. **The Academy of Management Journal.** 1(2), 67-76.
- Kernal, J. B. & Schkade, L. L. (1972). A Cross-Cultural Analysis of Stimulus Sampling. **Administrative Science Quarterly.** 1(2), 351-358.

- Kerr, J. & Slocum, J. W. (1987). Managing Corporate Culture Through Reward Systems. **Academy of Management Executive**. 1(2), 99-108.
- Kilpimaa, J. (2006). **Factors influencing successful change management in IT outsourcing from transferred personnel point of view**. Tampere: Department of Management Studies, University of Tampere.
- Kotter, J. P. & Heskett, J. L. (1992). **Corporate Culture and Performance**. New York: The Free Press.
- Lawrence, P. R., Kolodny, H. F. & Davis, S. M. (1977). The Human Side of the matrix. **Organizational Dynamics**. 1(2), 43-61.
- Lei, D., Slocum, J. W. & Slater, R. W. (1990). Global Strategy and Reward Systems: The Key Roles of Management Development and Corporate Culture. **Organizational Dynamics**. 1(2), 27-41.
- Leung, K., Bhagat, R. S., Buchan, N. R., Erez, M. & Gibson, C. B. (2005). Culture and International Business: Recent Advances and Their Implications for Future Research. **Journal of International Business Studies**. 1(2), 357-378.
- Mahler, J. (1997). Influences of Organizational Culture on Learning in Public Agencies. **Journal of Public Administration Research and Theory**. 1(2), 519-540.
- Marcoulides, G. A. & Heck, R. H. (1993). Organizational Culture and Performance: Proposing and Testing a Model. **Organization Science**. 1(2), 209-225.
- Martin, J. (1985). **Can Organizational Culture Be Managed**. Newbury Park CA: Sage Publications Inc.
- Martin, J. & Siehl, C. (1983). Organizational Culture and Counterculture: An Uneasy Symbiosis. **Organizational Dynamics**. 1(2), 52-64.
- Martin, J., Sitkin, S. B. & Boehm, M. (1985). **Founders and the Elusiveness of Cultural Legacy**. Newbury Park CA: Sage Publications Inc.
- Mele, D. (2003). Organizational Humanizing Cultures: Do They Generate Social Capital. **Journal of Business Ethics**. 1(2), 3-14.
- Milbrath, L. W. (1965). **Political Participation: how and why people get involved in politics**. Chicago: Rand McNally.
- Miron, E., Erez, M. & Naveh, E. (2004). Do Personal Characteristics and Cultural Values That Promotes Innovation, Quality, and Efficiency Compete or Complement Each Other. **Journal of Organizational Behavior**. 1(2), 175-199.
- Moon, M. J. (2000). Organizational Commitment Revisited in New Public Management. **Public Performance & Management Review**. 1(2), 177-194.

- Moorman, R. H. & Blakeley, G. L. (1995). Individualism-Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior. **Journal of Organizational Behavior**. 1(2), 127-142.
- Moynihan, D. P. (2005). Goal-Based Learning and the Future of Performance Management. **Public Administration Review**. 1(2), 203-226.
- Moynihan, D. P. & Panday, S. K. (2004). Testing How Management Matters in an Era of Government by Performance Management. **Journal of Public Administration Research and Theory**. 1(2), 421-439.
- Neghandi, A. R. (1975). Comparative Management and Organization Theory: A marriage needed. **The Academy of Management Journal**. 1(2), 334-344.
- Noorderhaven, N. G. (1995). **Strategic Decision Making**. Workingham, England: Addison-Wesley Publishing Company.
- Nord, W. R. (1985). **Can Organizational Culture be Managed: A Synthesis**. Newbury Park CA: Sage Publications Inc.
- Nwachukwu, S. L. & Vitell, S. J. (1997). The Influence of Corporate Culture on Managerial Ethical Judgment. **Journal of Business Ethics**. 1(2), 757-776.
- O' Reilly, C. A., Chatman, J. & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. **Academy of Management Journal**. 1(2), 487-516.
- Odom, R. Y., Boxx, W. R. & Dunn, M. G. (1990). Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction, and Cohesion. **Public Productivity & Management Review**. 1(2), 157-169.
- Ogbonna, E. & Harris, L. C. (2000). Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence from UK Companies. **The International Journal of Human Resource Management**. 1(2), 766-788.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. & Caldwell, D. F. (1991). People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. **Academy of Management Journal**. 1(2), 487-516.
- Ouchi, W. (1981). **Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge**. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Ouchi, W. G. (1980). Markets, Bureaucracies, and Clans. **Administrative Science Quarterly**. 1(2), 129-141.
- Ouchi, W. G. & Jaeger, A. M. (1978). Type Z Organization: Stability in the Midst of Mobility. **The Academy of Management Review**. 1(2), 305-314.

- Panday, S. K. & Garnett, J. L. (2006). Exploring Public Sector Communication Performance: Testing a Model and Drawing Implications. **Public Administration Review**. 1(2), 37-51.
- Pascale, R. T. (1978). Communication and Decision Making Across Culture: Japanese and American. **Administrative Science Quarterly**. 1(2), 91-110.
- Payne, R. L. & Mansfield, R. (1973). Relationships of Perceptions of Organizational Climate to Organizational Structure, Context, and Hierarchical Position. **Administrative Science Quarterly**. 1(2), 515-526.
- Peter, L. G. (1969). Sociological-Cultural and Legal Factors Impeding Decentralization of Authority in Developing. **The Academy of Management Journal**. 1(2), 367-378.
- Peters, T. J., & Worman, R. H. (1972). **In search of excellence: lessons from America's best-run companies**. New York: Harper & Row.
- Peterson, R. B. & Garrison, J. S. (1971). Culture as an Intervening Variables in the Technology Organization Structure Relationship. **The Academy of Management Journal**. 1(2), 139-142.
- Picken, S. D. (1987). Values and Value Related Strategies in Japanese Corporate Culture. **Journal of Business Ethics**. 1(2), 137-143.
- Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hining, C. R. & Turner, C. (1969). The Context of Organization Structure. **Administrative Science Quarterly**. 1(2), 91-114.
- Quick, J. C. & Nelson, D. L. (2009). **Principles of Organizational Behavior**. Nelson: South-Western.
- Rainey, H. G. (1999). Galloping Elephants: Developing Elements of a Theory of Effective Government Organizations. **Journal of Public Administration Research and Theory**. 1(2), 1-32.
- Roth, D. F. & Wilson, F. L. (1980). **The Comparative Study of Politics**. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.
- Saffold, G. S. (1988). Culture Traits, Strength, and Organizational Performance: Moving Beyond Strong Culture. **Academy of Management Review**. 1(2), 546-558.
- Sathe, V. (1983). Implications of Corporate Culture: A Manager's Guide to Action. **Organizational Dynamics**. 1(2), 5-23.
- Sathe, V. (1985). **Culture and Related Corporate Realities**. Homewood, Illinois: Richard D. Irwins, Inc.
- Schein, E. H. (1983). The Role of the Founder in Creating Organizational Culture. **Organizational Dynamics**. 1(2), 13-28.

- Schein, E. H. (1992). **Organizational Culture and Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Schein, E. H. (1999). **The Corporate Culture Survival Guide**. San Francisco CA: Jossey-Bass Inc.
- Schwartz, H. & Davis, S. M. (1981). Matching Corporate Culture and Business Strategy. **Organizational Dynamics**. 1(2), 30-48.
- Scott, W. G. (1967). **Organization Theory: Behavioral Analysis for Management**. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc.
- Serpa, R. (1985). Creating a Candid Corporate Culture. **Journal of Business Ethics**. 1(2), 425-430.
- Sheridan, J. E. (1992). Organizational Culture and Employee Retention. **Academy of Management Journal**. 1(2), 1036-1056.
- Siehl, C. (1985). **After the Founder: An Opportunity to Manage Culture**. Newbury Park CA: Sage Publications Inc.
- Sims, R. R. (2000). Changing an Organization's Culture Under New Leadership. **Journal of Business Ethics**. 1(2), 65-78.
- Slocum, J. W. & Hellriegel, D. (2007). **Fundamentals of organizational behavior**. Mason, Ohio: Thomson/South-Western.
- Smart, J. C. & Jonh, E. P. (1996). Organizational Culture and Effectiveness in Higher Education: A Test of the Culture Type and Strong Culture Hypotheses. **Educational Evaluation and Policy Analysis**. 1(2), 219-241.
- Sørensen, J. B. (2002). The Strength of Corporate Culture and the Reliability of Firm Performance. **Administrative Science Quarterly**. 1(2), 70-91.
- Stamper, C. L. & Dyne, L. V. (2001). Work Status and Organizational Citizenship Behavior: A Field Study of Restaurant Employees. **Journal of Organizational Behavior**. 1(2), 517-536.
- Tan, B. C., Wei, K.-K., Watson, R. T., Clapper, D. L. & McLean, E. R. (1998). Computer-Mediated Communication and Majority Influence: Assessing the Impact in an Individualistic and a Collectivistic Culture. **Management Science**. 1(2), 1263-1278.
- The Hofstede Center. (n.d.). **What about Thailand**. Retrieved from <http://geert-hofstede.com/thailand.html>
- Trompenaars, F. & Hampden-turner, C. (1998). **Riding the waves of culture: understanding cultural diversity in global business**. New York: McGraw-Hill.

- Trompenaars, F. & House, P. P. (2004). **Managing Change: Across Corporate Cultures**. Chichester, West Sussex, England: Capstone.
- Van Maanen, J. & Barley, S. R. (1985). **Cultural Organization: Fragments of a Theory**. Newbury Park CA: Sage Publications Inc.
- Vandenberghe, C. (1999). Organizational Culture, Person-Culture Fit, and Turnover: A Replication in the Health Care Industry. **Journal of Organizational Behavior**. 1(2), 175-184.
- Verba, S., Nie, N. H. & Kim, J. o. (1978). **Participation and Political Equality**. New York: Cambridge University.
- Walsh, J. P. & Ungson, G. R. (1991). Organizational Memory. **Academy of Management Review**. 1(2), 57-91.
- Weiner, M. (1971). **Political Participation: crisis of the political process**. New Jersey: Princeton University.
- Wilcox, H. G. (1968). The Culture of Hierarchy in Middle Class Children. **Public Administration Review**. 1(2), 222-235.
- Wilkins, A. L. & Ouchi, W. G. (1983). Efficient Cultures: Exploring the Relationship Between Culture and Organizational Performance. **Administrative Science Quarterly**. 1(2), 468-481.
- Yamane, T. (1967). **Statistics, An Introduction Analysis**. New York: Harper & Row.
- Yang, K. & Callahan, K. (2007). Citizen Involvement Efforts and Bureaucratic Responsiveness: participatory values, stakeholder pressure, and administrative practicality. **Public Administration Review**. 1(2), 249-264.
- Yukl, G. (2006). **Leadership in Organizations**. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Zammuto, R. F. & O'Connor, E. J. (1992). Gaining Advanced Manufacturing Technologies' Benefits: The Roles of Organization Design and Culture. **Academy of Management Review**. 1(2), 701-728.
- Zammuto, R. F. & O'Connor, E. J. (1992). Gaining Advanced Manufacturing Technologies' Benefits: The Roles of Organization Design and Culture. **Academy of Management Review**. 1(2), 701-728.



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

GRAD VRU

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “วัฒนธรรมไทยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อวิจัยในเรื่อง “วัฒนธรรมไทยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ซึ่งเป็นการวิจัยของ นายกัมลาศ เยาวะนิจ นักศึกษาระดับปริญญาเอก รหัสนักศึกษา 54B73330308 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี โดยแบบสอบถามนี้จะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
 ชาย หญิง
2. อายุ ปี (หากเกิน 6 เดือนให้นับเป็นอีก 1 ปี)
3. ระดับการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีรายได้จากการจัดเก็บเป็นเงินปีละ บาท
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีประชากรโดยประมาณ คน

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

GRAD VRU

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ระยะห่างเชิงอำนาจ					
2.1 ท่านคิดว่าตัวท่านเองต้องให้ความ เคารพยำเกรงต่อผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า ท่าน					
2.2 ท่านต้องคอยระวังการกระทำของ ตนเอง ไม่ให้ถูกมองว่าตีตนเสมอกับผู้ ที่มีอำนาจเหนือกว่าท่าน					
2.3 ท่านไม่ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อท่าน เหมือนกับที่ปฏิบัติต่อผู้ที่มีอำนาจ เหนือกว่าท่าน					
การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน					
2.4 ท่านไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงวิถี การดำเนินชีวิตของตนเองให้ต่างไปจาก ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
2.5 ท่านรู้สึกกังวลเมื่อต้องเผชิญหน้ากับ การเปลี่ยนแปลงในชีวิต หรือต้องรับมือ กับปัญหาที่ไม่เคยพบเจอมาก่อน					
2.6 การต้องติดต่อ หรือร่วมงานกับผู้ที่ท่าน ไม่เคยรู้จักมาก่อนเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านไม่ สบายใจ					
การให้ความสำคัญกับตัวบุคคล					
2.7 เมื่อต้องติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ จะเป็นไปอย่างราบรื่นหากท่านรู้จักกับ ใครสักคนในหน่วยงานนั้น					
2.8 หากหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ต้อง ส่งบุคคลเป็นตัวแทนมาติดต่อกับท่าน มากกว่าหนึ่งครั้ง ท่านคิดว่าหน่วยงาน นั้นควรจะให้บุคคลเดิมเป็นผู้มาติดต่อ กับท่าน					

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.9 หากท่านต้องไปติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ท่านควร เริ่มต้นด้วยการถามว่าบุคคลที่ท่านไป ติดต่อด้วยชื่ออะไร ก่อนที่จะถามถึง ตำแหน่งของบุคคลนั้น					
การให้ความสำคัญกับเพศที่แข็งแรง และการแข่งขัน					
2.10 ท่านคิดว่าเป็นเรื่องแปลกที่ผู้หญิงจะ เป็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ ส่วนมากเป็นผู้ชาย					
2.11 ท่านคิดว่าการวัดความสำเร็จของ การกระทำงานต่างๆ ควรวัดว่า การกระทำนั้นทำได้ดีกว่าที่คนอื่น กระทำหรือไม่					
2.12 ท่านคิดว่าผู้ชายใช้เหตุผลตัดสินใจใน การทำงานได้ดีกว่าผู้หญิง					
การเคารพอาวุโส					
2.13 ท่านคิดว่าตนเองควรจะให้ ความเคารพนับถือผู้ที่มีอาวุโส มากกว่า					
2.14 ท่านคิดว่าผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่าท่าน ควรจะให้ความเคารพท่าน					
2.15 ท่านคิดว่าสังคมจะมีปัญหาหาก ผู้อาวุโสน้อยไม่เคารพผู้ที่อาวุโส มากกว่าตน					
การวางเฉยและหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับผู้อื่น					
2.16 ท่านคิดว่าเมื่อท่านมีความคิดเห็นไม่ ตรงกับผู้อื่น สิ่งที่ควรทำคือการไม่ แสดงความคิดเห็นของตนเองออกไป					
2.17 ท่านคิดว่าการมีความขัดแย้งกับผู้อื่น เป็นปัญหาอย่างหนึ่งที่ท่านต้อง พยายามหลีกเลี่ยงอยู่ตลอดเวลา					

ข้อความ	ความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2.18 ท่านคิดว่าคนที่มักมีความขัดแย้งกับ ผู้อื่นเป็นบุคคลที่ท่านไม่ควร คบหาด้วย					
2.19 ท่านคิดว่าสังคมหรือชุมชนที่ดีไม่ควรมี ความขัดแย้ง					
ความผูกพันต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
2.20 ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วน หนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
2.21 ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนช่วยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น องค์กรที่ดีได้					
2.22 ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นพลเมืองใน เขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
2.23 ท่านมีความกระตือรือร้นในการที่จะมี อิทธิพลต่อองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น					
2.24 ท่านแสวงหาวิธีการที่จะมีอิทธิพลต่อ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่เสมอ					
2.25 ท่านไม่รู้สึกว่าการร่วมตัดสินใจ เกี่ยวกับท้องถิ่นเป็นภาระที่สร้าง ความยุ่งยากให้กับตนเอง					
ความเชื่อมั่นในอิทธิพลที่ตนเองมีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
2.26 ท่านคิดว่าความคิดเห็นของตนเองจะ ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น					
2.27 ท่านคิดว่าตนเองสามารถที่จะกำหนด ทิศทางการทำงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นได้					
2.28 ท่านคิดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำการที่ขัดกับความต้องการของ ประชาชนไม่ได้					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยทางการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย

สูงมาก	หมายถึง	ผู้นำแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ
สูง	หมายถึง	ผู้นำแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นค่อนข้างชัดเจนและสม่ำเสมอ
ปานกลาง	หมายถึง	ผู้นำแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นค่อนข้างสม่ำเสมอ
ต่ำ	หมายถึง	น้อยครั้งที่ผู้นำแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น
ต่ำมาก	หมายถึง	ผู้นำแทบจะไม่แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นเลย

พฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย	ระดับพฤติกรรมของผู้นำ				
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก
3.1 ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนที่จะตัดสินใจเรื่องสำคัญ					
3.2 ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านยอมที่จะเปลี่ยนแปลงผลการตัดสินใจของตนเอง เมื่อได้รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง					

ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง และระบบสารสนเทศที่ใช้สื่อสารกับประชาชน

สูงมาก	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความอย่างชัดเจน
สูง	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความอย่างค่อนข้างชัดเจน
ปานกลาง	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความในบางครั้ง
ต่ำ	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแทบจะไม่เป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความ
ต่ำมาก	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความเลย

ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง	ระดับความสามารถของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก
3.3 เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายต่างๆ ในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านจะสามารถแสวงหาความคิดสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหานั้นได้					
3.4 เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายต่างๆ ในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านจะสามารถหาทางออกที่ทำให้ทุกฝ่ายได้รับความเป็นธรรมได้					
3.5 การทำงาน และการตัดสินใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน มีการติดต่อสัมพันธ์กับฝ่ายที่เกี่ยวข้องจำนวนไม่มาก					
3.6 ฝ่ายต่างๆ ที่มีส่วนในความขัดแย้งภายในท้องถิ่นของท่าน ต่างมีทัศนคติที่ยอมรับความคิดที่แตกต่างได้					
ความสามารถในการจัดการการเปลี่ยนแปลง					
3.7 เมื่อผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในท้องถิ่น จะเกิดการสื่อสารอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงนั้น					
3.8 ก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลงในท้องถิ่นของท่าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านจะสร้างความเข้าใจอย่างเต็มที่ ถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงนั้น					

ระบบสารสนเทศที่ใช้สื่อสารกับประชาชน	คุณภาพของระบบสารสนเทศ ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น				
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก
3.9 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านของท่านมีช่องทาง การสื่อสารที่สามารถสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานไปสู่ ประชาชนได้อย่างทั่วถึง					
3.10 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านของท่านมีระบบ สารสนเทศที่สามารถสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานไป ยังประชาชนในพื้นที่ได้อย่างถูกต้อง					
3.11 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของท่าน ที่ท่านได้รับได้รับจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นของท่านเองเป็นข้อมูลที่ท่านเชื่อถือ					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การสื่อสารระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชน

สูงมาก หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความอย่าง
ชัดเจน

สูง หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความอย่าง
ค่อนข้างชัดเจน

ปานกลาง หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความ
ในบางครั้ง

ต่ำ หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแทบจะไม่เป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความ

ต่ำมาก หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความเลย

การสื่อสารระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชน	ระดับการสื่อสารระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับประชาชน				
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก
4.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านพยายามสื่อสารข่าวสารสำคัญเกี่ยวกับการทำงานให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับทราบ					
4.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านได้ให้ข้อมูลการทำงานแก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ					

การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- สูงมาก หมายถึง ท่านทำตามที่ได้รับไว้ในข้อความอย่างชัดเจน
- สูง หมายถึง ท่านทำตามที่ได้รับไว้ในข้อความอย่างค่อนข้างชัดเจน
- ปานกลาง หมายถึง ท่านทำตามที่ได้รับไว้ในข้อความในบางครั้ง
- ต่ำ หมายถึง ท่านแทบจะไม่ทำตามที่ได้รับไว้ในข้อความ
- ต่ำมาก หมายถึง ท่านไม่เคยทำตามที่ได้รับไว้ในข้อความเลย

การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับการรับรู้หรือติดตามข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น				
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก
4.3 ท่านได้รับทราบ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					
4.4 ท่านเชื่อว่าท่านติดตามข้อมูลการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านจนเข้าใจดีพอที่จะมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้					

ความสลับซับซ้อนของกระบวนการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความอย่างชัดเจน
เห็นด้วย	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความอย่างค่อนข้างชัดเจน
ปานกลาง	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความในบางครั้ง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแทบจะไม่เป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความเลย

ความสลับซับซ้อนของกระบวนการทำงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
4.5 การบริหารจัดการขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นของท่านเป็นเรื่องที่ท่านไม่ สามารถเข้าใจทั้งหมดได้					
4.6 กระบวนการทำงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นของท่านเป็นเรื่องซับซ้อน จนกระทั่งมีแต่บุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเท่านั้นที่เข้าใจ					

แรงจูงใจของประชาชนในการเข้ามีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น

สูงมาก	หมายถึง	ท่านมีความคิดตามที่ระบุไว้ในข้อความอย่างชัดเจน
สูง	หมายถึง	ท่านมีความคิดตามที่ระบุไว้ในข้อความอย่างค่อนข้างชัดเจน
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านมีความคิดตามที่ระบุไว้ในข้อความในบางครั้ง
ต่ำ	หมายถึง	ท่านแทบจะไม่มีความคิดตามที่ระบุไว้ในข้อความ
ต่ำมาก	หมายถึง	ท่านไม่เคยมีความคิดตามที่ระบุไว้ในข้อความเลย

แรงจูงใจของประชาชนในการเข้ามีส่วนร่วม ในการปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับแรงจูงใจ				
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก
4.7 ท่านมีแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					
4.8 ท่านมีแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					
4.9 ท่านมีแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					
4.10 ท่านมีแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในการติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของท่าน					

ผลกระทบที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีต่อประชาชน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความอย่างชัดเจน
เห็นด้วย	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความอย่างค่อนข้างชัดเจน
ปานกลาง	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความในบางครั้ง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแทบจะไม่เป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อความเลย

ผลกระทบที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีต่อประชาชน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
4.11 ท่านคิดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านมีส่วนสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นของท่าน					
4.12 ท่านคิดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านเป็นหน่วยงานสำคัญที่จะทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้					
4.13 ท่านคิดว่าถ้าหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านบริหารงานผิดพลาดจะเกิดผลกระทบอย่างมากต่อการดำรงชีวิตประจำวันของท่าน					

เวลาที่ประชาชนจะมีเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น

สูงมาก	หมายถึง	ท่านมีเวลาที่จะทำตามที่ระบุไว้ในข้อความทุกครั้งที่มีโอกาส
สูง	หมายถึง	ท่านมีเวลาที่จะทำตามที่ระบุไว้ในข้อความเกือบจะทุกครั้งที่มีโอกาส
ปานกลาง	หมายถึง	มีหลายครั้งที่ท่านมีเวลาที่จะทำตามที่ระบุไว้ในข้อความ
ต่ำ	หมายถึง	ท่านไม่ค่อยมีเวลาที่จะทำตามที่ระบุไว้ในข้อความ
ต่ำมาก	หมายถึง	ท่านไม่เคยมีเวลาที่จะทำตามที่ระบุไว้ในข้อความเลย

เวลาที่ประชาชนจะมีเพื่อเข้าไปมีส่วนร่วม ในการปกครองส่วนท้องถิ่น	เวลาที่สามารใช้เพื่อ การมีส่วนร่วม				
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก
4.14 ท่านมีเวลาที่จะมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					
4.15 ท่านมีเวลาที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					
4.16 ท่านมีเวลาที่จะมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					
4.17 ท่านมีเวลาที่จะมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

สูงมาก	หมายถึง	ภาคส่วนต่างๆ	ใกล้ชิดตัวท่านทำตามทีระบุไว้ในข้อความอย่างต่อเนื่อง
สูง	หมายถึง	ภาคส่วนต่างๆ	ใกล้ชิดตัวท่านทำตามทีระบุไว้ในข้อความอย่างค่อนข้างต่อเนื่อง
ปานกลาง	หมายถึง	ภาคส่วนต่างๆ	ใกล้ชิดตัวท่านทำตามทีระบุไว้ในข้อความหลายครั้ง
ต่ำ	หมายถึง	ภาคส่วนต่างๆ	ใกล้ชิดตัวท่านไม่ค่อยได้ทำตามทีระบุไว้ในข้อความ
ต่ำมาก	หมายถึง	ภาคส่วนต่างๆ	ใกล้ชิดตัวท่านไม่เคยทำตามทีระบุไว้ในข้อความเลย

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน	ระดับการส่งเสริม				
	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก
4.18 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					
4.19 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					
4.20 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ในท้องถิ่นของท่าน					
4.21 ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					

ส่วนที่ 5 การมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

ความถี่ในการมีส่วนร่วม

สม่ำเสมอ	หมายถึง	มีส่วนร่วมทุกครั้งทีองค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาส
ค่อนข้างสม่ำเสมอ	หมายถึง	มีส่วนร่วมเกือบทุกครั้งทีองค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาส
ปานกลาง	หมายถึง	มีส่วนร่วมได้ประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนครั้งทีองค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาส
ค่อนข้างน้อย	หมายถึง	มีส่วนร่วมเฉพาะในบางครั้งทีองค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาส
น้อย	หมายถึง	แทบจะไม่เคยมีส่วนร่วมเมื่อองค์กรปกครองท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาส

ความถี่ในการมีส่วนร่วม	ระดับความถี่				
	สม่ำเสมอ	ค่อนข้างสม่ำเสมอ	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
5.1 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					
5.2 ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					
5.3 ท่านมีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					
5.4 ท่านมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					

ผลกระทบที่เกิดจากการมีส่วนร่วม

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านมีส่วนร่วมตามที่ระบุไว้ในข้อความอย่างชัดเจน
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านมีส่วนร่วมตามที่ระบุไว้ในข้อความค่อนข้างชัดเจน
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านมีส่วนร่วมตามที่ระบุไว้ในข้อความในบางครั้ง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านแทบจะไม่ได้มีส่วนร่วมตามที่ระบุไว้ในข้อความ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านไม่เคยมีส่วนร่วมตามที่ระบุไว้ในข้อความเลย

GRAD VRU

ผลกระทบที่เกิดจากการมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5.5 ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน จะได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี					
5.6 ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วมในการคิด หรือตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน จะได้รับความสนใจจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก					
5.7 ท่านคิดว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่านจะก่อให้เกิดผลต่อการตัดสินใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน					

ลักษณะการมีส่วนร่วม และ กระบวนการที่มีส่วนร่วม

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านมีส่วนร่วมตามที่ระบุไว้ในข้อความอย่างชัดเจน
เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านมีส่วนร่วมตามที่ระบุไว้ในข้อความค่อนข้างชัดเจน
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านมีส่วนร่วมตามที่ระบุไว้ในข้อความในบางครั้ง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ท่านแทบจะไม่ได้มีส่วนร่วมตามที่ระบุไว้ในข้อความ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านไม่เคยมีส่วนร่วมตามที่ระบุไว้ในข้อความเลย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ลักษณะการมีส่วนร่วม					
5.8 ท่านมีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
5.9 ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
5.10 ท่านมีส่วนร่วมปรึกษาหารือกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
5.11 ท่านมีส่วนร่วมดำเนินงานกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น					
5.12 ท่านมีส่วนร่วมในการควบคุมการดำเนินงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
กระบวนการที่มีส่วนร่วม					
5.13 ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นของท่าน					
5.14 ท่านได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					
5.15 ท่านได้มีส่วนร่วมในการจัดสรรผลประโยชน์ ในท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของท่าน					
5.16 ท่านได้มีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ของท่าน					



ภาคผนวก ข

จำนวนตัวอย่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

GRAD VRU

จำนวนและการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ

จังหวัดนครปฐม		
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละของตัวอย่างทั้งหมด
อบต. นิลเพชร	11	2.75
อบต. บางภาษี	11	2.75
อบต. ไม้หูช้าง	10	2.50
อบต. ดอนตูม	12	3.00
ทต. กำแพงแสน	10	2.5
ทน. นครปฐม	14	3.5
รวมจังหวัด	68	17.00

จังหวัดนนทบุรี		
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละของตัวอย่างทั้งหมด
อบต. ชุนศรี	11	2.75
อบต. ไทรใหญ่	10	2.50
ทต. ไทรน้อย	12	3.00
ทน. นนทบุรี	19	4.75
ทน. ปากเกร็ด	18	4.50
ทม. บางบัวทอง	11	2.75
รวมจังหวัด	81	20.25

จังหวัดปทุมธานี		
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละของตัวอย่างทั้งหมด
อบต. คลองสี่	9	2.25
อบต. คลองห้า	8	2.00
ทต. ลำลูกกา	12	3.00
ทน. รังสิต	16	4.00
ทม. คลองหลวง	12	3.00
ทม. ท่าไชยง	11	2.75
รวม	68	17.00

จังหวัดสมุทรปราการ		
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละของตัวอย่างทั้งหมด
อบต. เทพารักษ์	11	2.75
อบต. แพรกษา	11	2.75
อบต. หนองปรือ	11	2.75
ทต. บางพลี	11	2.75
ทต. บางปู	10	2.50
ทต. คลองสวน	10	2.50
ทม. ปากน้ำสมุทรปราการ	12	3.00
ทน. สมุทรปราการ	35	8.75
รวม	111	27.75

จังหวัดสมุทรสาคร		
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนตัวอย่าง	ร้อยละของตัวอย่างทั้งหมด
อบต. คลองมะเดื่อ	15	3.75
ทต. สวนหลวง	10	2.50
ทน. สมุทรสาคร	25	6.25
ทน. อ้อมน้อย	22	5.50
รวมจังหวัด	72	18.00

GRAD VRU

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ -นามสกุล	กัมลาศ เยวระนิจ
วัน เดือน ปี ที่เกิด	27 มิถุนายน 2523
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	29/6 หมู่ 4 ตำบลวัดตูม อำเภอเมือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2546	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2544	รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2546	อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ที่ทำงานปัจจุบัน	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU